





Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116481037>

CA1
SG 68
A56



Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

77

2008-2009



Annual Report

Canada



© Minister of Public Works and Government Services Canada 2009

Cat. Number PS20-2009

ISBN 978-0-662-06910-2



Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee



2008-2009



Annual Report

Canada



June 19, 2009

The Honourable Peter Van Loan, P.C., M.P.
Minister of Public Safety
269 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Dear Minister:

In accordance with Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I am pleased to submit to you the annual report of the RCMP External Review Committee for fiscal year 2008-2009, so that it may be tabled in the House of Commons and in the Senate.

Yours very truly,

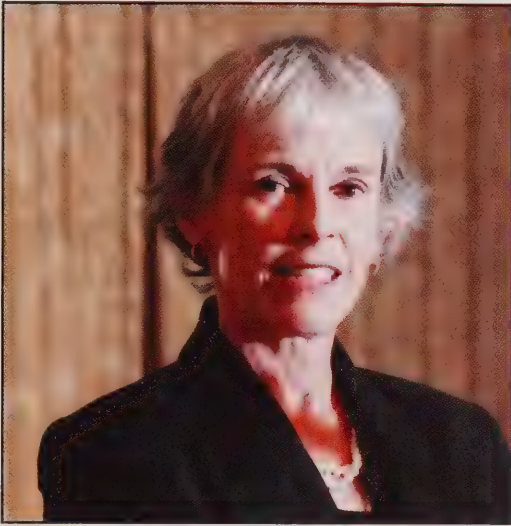
A handwritten signature in cursive script that reads "Catherine Ebbs".

Catherine Ebbs
Chair

Table of Contents

| | | |
|-----------------|--|----|
| Part 1 | Message from the Chair | 1 |
| Part 11 | Who We Are and What We Do | 3 |
| | Organizational Structure | 3 |
| | Case Review | 5 |
| | Grievance Process | 6 |
| | Disciplinary Appeals | 7 |
| | Discharge and Demotion Appeals | 7 |
| | Outreach and Communication | 7 |
| | Requests for Information | 9 |
| Part 111 | What We Did This Year | 11 |
| | Case Review | 11 |
| | Referrals | 11 |
| | Cases Completed and Recommendations Issued | 11 |
| | Grievances | 12 |
| | Disciplinary Appeals | 12 |
| | Performance Improvement | 13 |
| | Other Activities | 14 |
| Part 1V | Highlights of This Year's Cases | 15 |
| | Grievances | 15 |
| | A. Procedural Issues | 15 |
| | Referability | 16 |
| | Standing | 17 |

| | |
|---|----|
| B. Issues on the Merits | 18 |
| Isolated Posts | 18 |
| Official Languages | 19 |
| Harassment | 20 |
| Relative Value of Work Performed | 21 |
| Entitlement to Travel Expenses or Relocation Benefits | 22 |
| Further Comments and Recommendations | 24 |
| Disciplinary Appeals | 24 |
| Standard of Proof Required in RCMP Discipline Hearings | 24 |
| Admissibility of Additional Evidence on Appeal | 25 |
| Lawfulness of Orders to Attend Treatment or Counseling | 25 |
| Parity of Sanction | 26 |
| Further Comments and Recommendations | 26 |
| Related Federal Court Decisions | 27 |
| <i>Smart v. Canada (The Attorney General)</i> , 2008 FC 936 | 27 |
| Part V Appendices | 29 |
| Overview of ERC Recommendations, 2008-2009 | 29 |
| RCMP Process and the Role of the ERC | 31 |
| About the ERC | 34 |
| ERC and its Staff as of March 31, 2009 | 35 |
| Contact Information | 35 |



Catherine Ebbs
Chair

The RCMP External Review Committee (ERC) has one strategic outcome: “To positively influence the manner in which labour relations are addressed within the RCMP.” Since its inception in 1988, the ERC has worked hard to contribute to better, more informed decisions at all levels in the RCMP labour relations process.

The ERC has also taken great care, throughout its existence, to act as the proud steward of the principles of fairness, impartiality, independence, and transparency. For example, the ERC has always championed procedural fairness in labour relations processes. It has consistently ensured that members have the right to be heard, the right to reasonable disclosure, the right to an unbiased

decision-maker, and the right to explanations of the decisions that affect them.

The benefits of this approach have been many and varied for both the Force and its members. For instance, the ERC’s findings and recommendations have provided clarity and guidance in a number of areas with regard to how the *RCMP Act*, *RCMP Regulations*, and RCMP policies should be interpreted. The ERC’s findings and recommendations have also helped guide the RCMP’s internal grievance system to recalibrate what constitutes acceptable limits in a number of areas. The ERC has also informed the RCMP’s policy-development process by ensuring that issues such as the interpretation of the duty to accommodate are in alignment with rulings of the Supreme Court of Canada.

While labour relations in a large organization are always a challenge, recent events have exposed the RCMP and its labour relations to considerable scrutiny. Various investigations and task forces have been examining a range of events in the Force. Key among these is the Brown Task Force on Governance and Cultural Change in the RCMP, to which the ERC made a submission on RCMP labour relations issues. A reform and

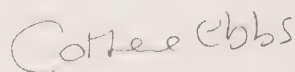
renewal process to improve governance and effect cultural change within the Force is now unfolding, and the government-appointed RCMP Reform Implementation Council is monitoring and reporting on progress on the reform process.

In this environment of change and uncertainty, consistency in staff relations is paramount. The Force and its members must know that their staff relations issues will be handled openly, impartially, and fairly. They must feel confident that issues which are complex either legally or factually or both and which to date remain unresolved are in good hands.

The principles that form the foundation of ERC findings and recommendations have therefore probably never been more important. The ERC has always conducted its reviews openly, impartially, and fairly. The ERC's long tradition of quality reviews and its expertise in complex labour relations issues ensure that such issues are in the right hands.

In short, the ERC is extremely proud of the contribution it has made to RCMP labour relations over the past 20 years and is confident and optimistic that it will continue to do so.

This year's annual report provides an overview of our activities throughout the 2008 – 2009 year and is available on our website, along with our quarterly *Communiqué*, case summaries, and other government reports (www.erc-cee.gc.ca).



Catherine Ebbs
Chair

PART II Who We Are and What We Do

The RCMP External Review Committee (ERC) is an independent federal tribunal that helps to ensure fair and equitable labour relations within the RCMP. The ERC does this by conducting thorough impartial reviews of certain types of grievances, as well as disciplinary appeals, and discharge and demotion appeals.

The ERC reviews these cases to ensure transparency, fairness, and impartiality in RCMP labour relations processes for regular and civilian members. The ERC's jurisdiction is restricted to regular members and civilian members only. Public servants employed by the RCMP have a separate labour relations process.

Once a review is completed, the ERC provides its findings and recommendations on the case to the RCMP Commissioner. The ERC provides findings and recommendations only. The RCMP Commissioner takes the final decision.

Given that RCMP members are non-unionized, the role of the ERC in the Force's labour/management resolution process is a crucial one. Over the years, the RCMP has made changes in a variety of areas as a result of

recommendations made by the ERC. These include policy changes with regard to the internal labour relations system, medical discharge, suspension without pay, and harassment prevention.

As one of two oversight/review bodies over the RCMP (the other being the Commission for Public Complaints Against the RCMP (CPC)), the ERC plays an important role in maintaining public confidence in the RCMP, and ensures that the RCMP respects the law and human rights.

In 2008-2009, the ERC's budget was approximately \$1.5 million, and the organization had a staff of 9, including the Chair. The ERC spent approximately 80% of its time and resources on case review, and 20% on outreach and communication.¹

Organizational Structure

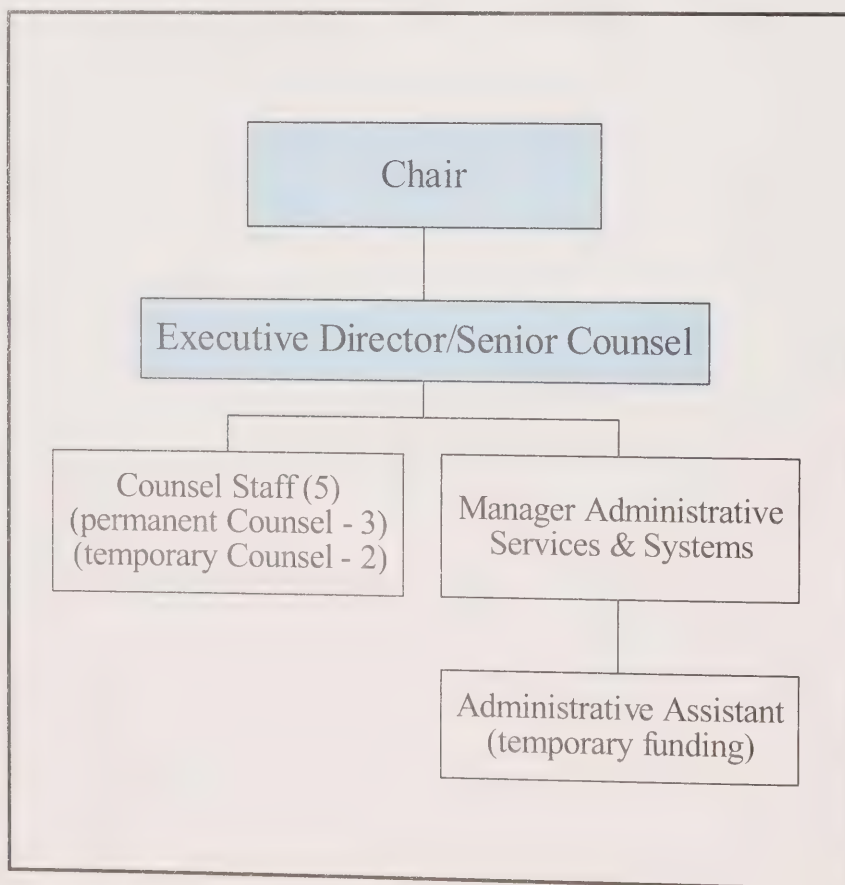
The ERC reports to Parliament through the Minister of Public Safety, and is headed by a Chair who is appointed by order of the Governor in Council. The ERC has one member who is both the Chair and the Chief

¹ Corporate services such as financial management, human resources and information technology services are included in these two sets of activities

Executive Officer. Under the *Royal Canadian Mounted Police Act (RCMP Act)*, no one who sits on the ERC can be a member of the RCMP.

In addition to the Chair, the ERC is managed by an Executive Director/Senior Counsel who oversees a small staff of seven, comprised of lawyers who are experts in labour, employment and administrative law, and administrative personnel.

The ERC receives some administrative services from the Department of Public Safety through a Memorandum of Understanding for assistance in such areas as Human Resources, Information Technology, and Finance. As for all federal public service departments, the Department of Public Works and Government Services Canada provides the ERC with all accommodation services.



Case Review

The ERC does not have the authority to initiate reviews. The case review process starts when the RCMP Commissioner refers a case to the ERC. The cases that must be referred to the ERC are described in the *RCMP Act* and include certain categories of grievances which are outlined in the *Regulations*, as well as all disciplinary appeals, and all discharge and demotion appeals.

When the ERC conducts a review of a case, it examines the entire record, including all supporting documentation, the decision made, and the submissions of the parties. Where the review involves the appeal of a disciplinary or discharge and demotion decision, the transcript of the RCMP Adjudication Board hearing is also before the ERC, as well as any exhibits entered at that hearing. The ERC Chair may request that one or both parties provide additional information or submissions, and if information is received from a party, the other party is given the chance to respond. The Chair also has the authority to hold a hearing if deemed necessary, although this option is rarely used. The Chair reviews all the evidence, legal issues, relevant legislation and case law before making a recommendation.

The ERC Chair provides findings and recommendations to the RCMP Commissioner and the parties involved. The Commissioner is the final decision-maker, and must consider the ERC's recommendations. If the Commissioner does not follow the ERC's recommendations, the *RCMP Act* requires that the Commissioner's decision include the reasons for not doing so.

The ERC's work touches on components of labour relations and employment law. The ERC reviews

“The addition of civilian review added a new level of accountability and transparency to the labour relations processes.”

Catherine Ebbs, Chair

matters stemming from three distinct labour relations processes within the RCMP: the grievance review process, the discipline appeal process, and the discharge and demotion appeal process. Below is an outline for each of these processes and their relation to the ERC.

Grievance Process

The highest volume of cases referred to the ERC is in the area of grievances. Under the *RCMP Act*, disputes involving personal rights and interests are to be resolved through the RCMP grievance process. Grievances can cover a broad range of rights and interests, from entitlements to claim reimbursement for certain expenses, to the right to work in an environment free from harassment and discrimination.

Grievances are initially considered and decided through a paper review. At this first level, they are reviewed by an RCMP officer designated as a Level I Adjudicator. If the grieving member is dissatisfied with the Adjudicator's decision, then the member may file a Level II grievance which is decided at the level of the RCMP Commissioner or designate. Under section 36 of the *RCMP Regulations*, the Commissioner must first refer five specific categories of Level II grievances to the ERC for its review as an impartial, independent review body.

Five types of grievances which must be referred to the ERC for review:

- (a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to RCMP members;
- (b) the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *Act*;
- (c) the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;
- (d) the Force's interpretation and application of the *RCMP Relocation Directive*; and
- (e) administrative discharge for various grounds.

Disciplinary Appeals

When an RCMP member is alleged to have committed a serious violation of the RCMP *Code of Conduct* and formal discipline is initiated, a hearing is held to determine whether or not the allegations are established, and if so, what the appropriate sanction will be. The matter is heard by an Adjudication Board consisting of three senior RCMP officers. If, after the Board renders its decision, either the Force or the member wishes to appeal that decision to the RCMP Commissioner, then the Appellant and the Respondent provide written submissions to the Commissioner. Unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so, the RCMP Commissioner refers the file to the ERC for its review. Once the ERC has conducted a thorough review of the file, it issues its findings and recommendations to the RCMP Commissioner and the parties involved.

Discharge and Demotion Appeals

When a discharge or a demotion proceeding is initiated against a member for failing to perform his/her duties in a satisfactory manner, the member may request that a Discharge and Demotion Board, consisting of three senior officers of

the RCMP, be convened to review the matter. The decision of the Board may be appealed by either the member or the Appropriate Officer who initiated the proceeding. Appeal submissions are made in writing to the RCMP Commissioner. Unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so, the RCMP Commissioner refers all discharge and demotion appeals to the ERC for its review. Once the ERC has conducted a thorough review of the file, it issues its findings and recommendations to the RCMP Commissioner and the parties involved.

Outreach and Communication

In addition to case reviews, the ERC engages in other activities that support and enhance its core mandate. Outreach and communication, in a variety of forms, is an important component of its work.

As part of its communication initiatives, the ERC publishes the quarterly *Communiqué*, responds to both formal and informal requests for information, and provides information and training to various labour relations sections within the RCMP. The ERC also maintains a website (www.erc-cee.gc.ca) which contains past Annual Reports, previous

editions of *Communiqué*, an extensive searchable database of all summaries of ERC findings and recommendations, summaries of RCMP Commissioners' subsequent decisions, as well as copies of the ERC's most requested articles, discussion papers and specialized reports². The ERC receives positive feedback from its website users about its accessibility and its utility. In this past year, the ERC recorded 424,637 page views on its website.

Outreach initiatives have also included regular visits with RCMP members in detachments, National Headquarters and in Divisional Headquarters. The ERC combines these visits with other travel whenever possible.

Grievances commonly come before the ERC with procedural difficulties or questions. As part of its outreach and educational work, the ERC routinely addresses these procedural issues to help encourage a better understanding of their interpretation. This year, the ERC conducted seven meetings in divisions from British Columbia to Quebec specifically on these topics. One such example was a presentation to the annual Staff Relations Representatives (SRR) Training event at National Headquarters in

September, where topics included standing, time limits, disclosure obligations, tips for preparing grievor and respondent submissions, as well as topical discussions of harassment prevention, suspension without pay, and relocation.

Additionally, the Chair met separately with the RCMP Commissioner and the Executive of the SRR Program to discuss developments in the respective processes of the ERC and the RCMP.

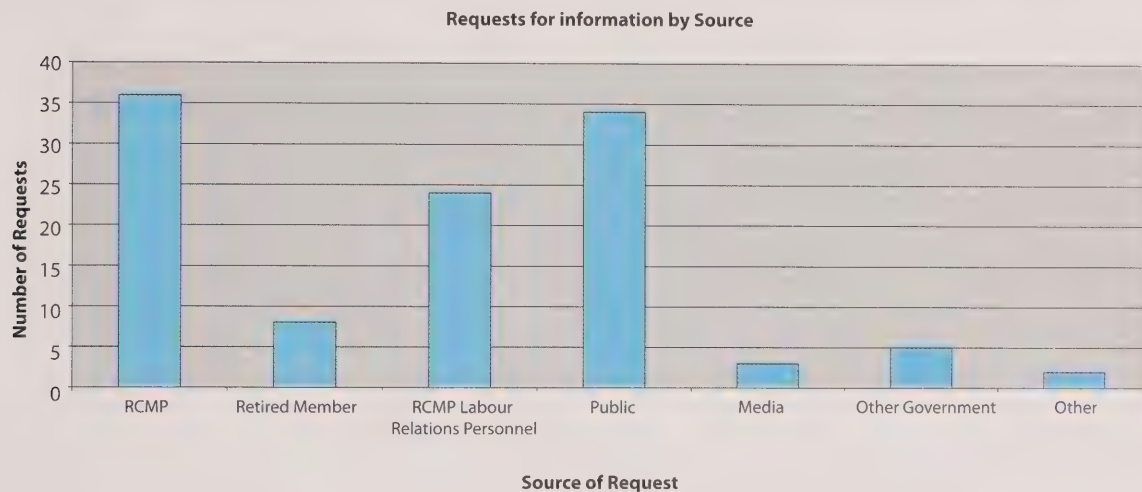
Notably in this past year, the ERC hosted a gathering to coincide with the release of its 20th Annual Report. Well over one hundred guests attended the afternoon presentation, where addresses were made by the RCMP Commissioner, the Executive of the SRR Program and the Associate Deputy Minister of Public Safety as well as the Chair of the ERC. The event commemorated the work of the ERC under the leadership of a succession of distinguished Chairs, who collectively have developed a respected body of case analyses that is recognized by labour relations practitioners.

2

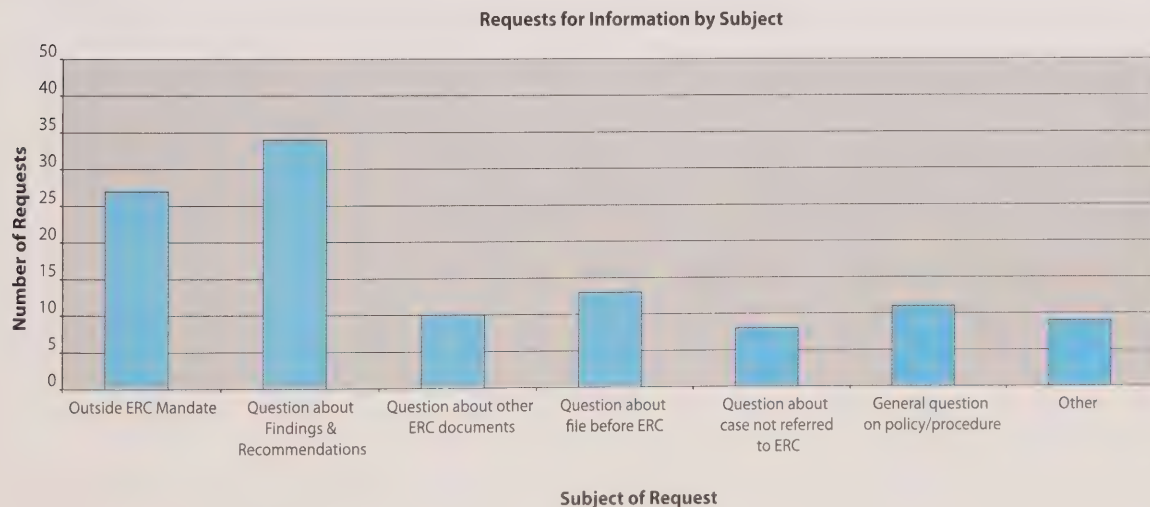
¹ Review Committee Annual Reports: 2005-2006, "Review of Standing and Time Limits"; 2006-2007, "Protecting Access, Time Limits". See also Articles of Interest, which include "Referability: A discussion on jurisdiction to review matters"; "Standing: Recent Developments - the 'Standing' Requirement"; "Subsection 31(2) Requirement" and "Time Limits Subsection 31(2) of the RCMP Act: Time Limits".

Requests for Information

In 2008-09, the ERC received a total of 113 requests for information. On average, the ERC provided an answer to each such request within 4 days. Over one-third of the requests came from the RCMP itself. Members of the public were the second largest group of requesters.



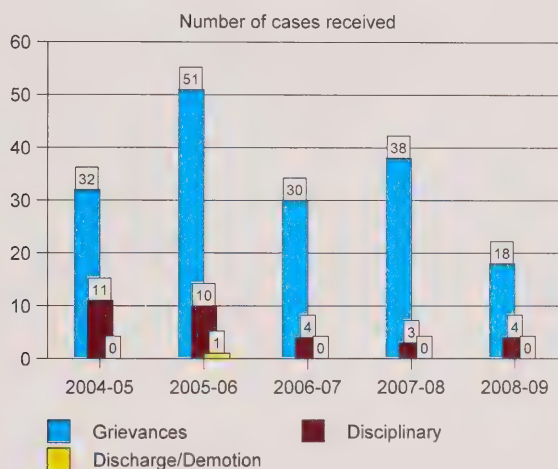
The graph below illustrates the range of the general categories of requests received. Several requests were straightforward and the requesters were directed to the appropriate office. However other requests were complicated and required more time and effort for a complete and accurate response. By far, the median response time was one day, indicating that a smaller number of complex inquiries was significantly time-consuming.



Case Review

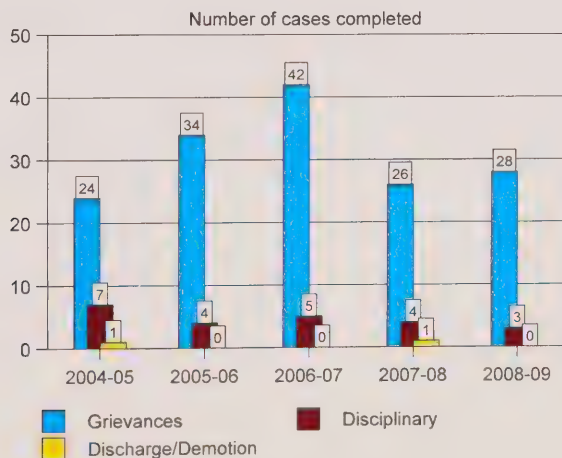
Referrals

Twenty-two cases were referred to ERC in 2008-2009: 18 grievances and 4 disciplinary appeals. The ERC received no referrals of discharge and demotion appeals this year.



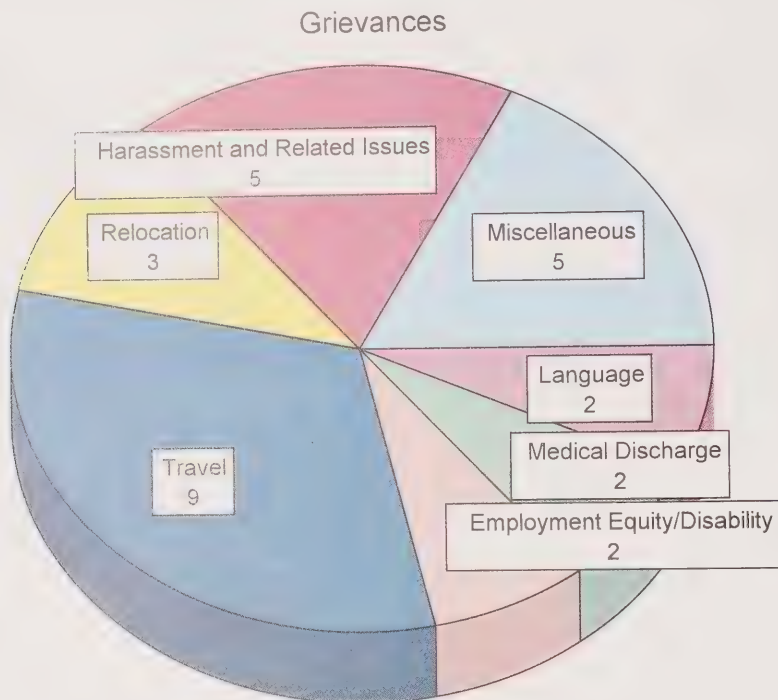
Cases Completed and Recommendations Issued

The ERC completed 31 cases in 2008-2009: 28 regarding grievances and 3 regarding disciplinary appeals.



Grievances

The chart below shows the distribution of this year's grievance recommendations by subject matter.



Each year travel, harassment, and relocation issues typically account for a significant portion of grievance reviews. In 2008-2009, issues related to travel expense claims accounted for almost one-third of all the grievance recommendations issued. Relocation and harassment issues combined to represent almost one-third of all grievance recommendations in 2008-2009.

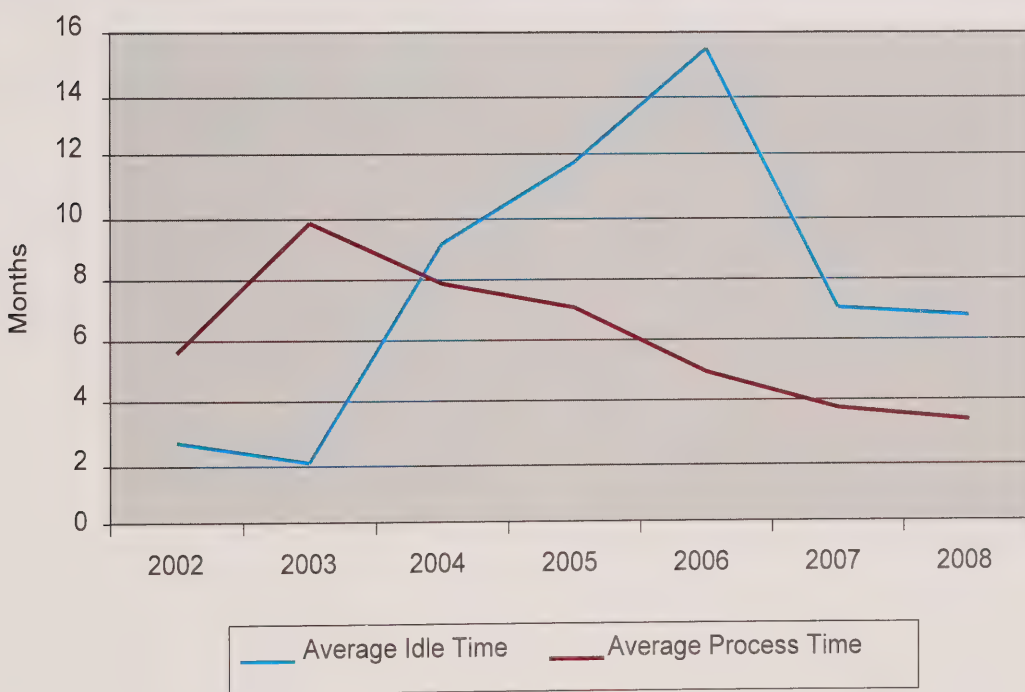
Disciplinary Appeals

This year, the ERC reviewed and made recommendations in three disciplinary appeals. All three were initiated by a member, and all three involved a sanction consisting of an order to resign within 14 days or be dismissed from the Force. Of the three disciplinary appeal reviews that the ERC conducted in 2008-2009, two recommended upholding the Adjudication Board's decision on sanction (D-106 and D-107), and one (D-108) recommended allowing the appeal.

Performance Improvement

As the membership of the RCMP has grown, the complexity of the Force's employment policy suite has grown. Similarly, the files referred to the ERC have increased in volume and complexity. The ERC has taken steps to reduce the time to analyse each file, the sole factor within its control. Since 2003, the average analysis time has decreased. Nonetheless, despite the ERC's efforts, the idle time - from receipt of the file to the start of the analysis - continued to increase.

As a result of additional short term funding that the ERC received, there were immediate and measurably positive results. The average idle time for files referred to the ERC decreased in the year that resources were deployed. This decrease represents a 54% performance improvement. While the trend in the idle time has leveled out, the ERC is continuing to improve its processing time. The graph below illustrates this trend as well as the positive results of the ERC's continued efforts to reduce both the processing time as well as the idle time.



For grievances, the ERC's ideal objective is to issue its findings and recommendations within three months of the case being referred to it. For suspension and discharge and demotion cases, the ERC strives for a standard of six months. These service standards are not currently being met. The ERC is pursuing avenues for a permanent resource allocation that will allow it to reach an acceptable review rate and to sustain it at that level.

At the start of 2008-2009, 69 grievances and appeals were pending before the ERC. At the fiscal year end of 2008-2009, there were 60 cases before the ERC for review. Two-thirds of these cases were referred to the ERC more than one year before, and one-quarter were referred more than two years before. They were distributed as follows:

- * 48 pending grievances;
- * 12 pending disciplinary appeals; and
- * 41 pending discharge and demotion appeals.

Other Activities

In addition to its case review, the ERC must meet every common statutory obligation required of all departments in the Public Service. The ERC is fully committed to delivering on its mandate, while ensuring it is compliant with federal government policies and legislation.

“The ERC recommendations in grievance cases have led to policy changes...which resulted in improvements in the work place and a better quality of life for RCMP members.”

Catherine Ebbs, Chair

The ERC's workload includes significant reporting and corporate requirements. Unlike most departments and agencies, the ERC has no specialists in areas such as procurement, finance, human resources and knowledge management. As a result, staff members assume many roles to address corporate management demands in order to meet the same reporting requirements of a large department or agency. Given the ERC's small size and budget, these reporting pressures contribute to delays in the case review process.

PART IV Highlights of This Year's Cases

As a quasi-judicial tribunal, when reviewing grievances and appeals, the ERC applies the rule of law and is guided by the principles of fairness, impartiality, independence, and transparency, not unlike a court of law. The ERC is a recommending body that issues findings and recommendations in the same way as an adjudication body issues a decision.

The following sections present highlights from the grievances and disciplinary appeals reviewed this year, and where available, the RCMP Commissioner's decision.

Grievances

A. Procedural Issues

Every grievance the ERC reviews has both a procedural and a subject-matter component. Although there are few technical requirements for filing a grievance in the RCMP, they are extremely important for ensuring fairness, impartiality, independence, and transparency throughout the process, and the ERC often discusses these issues in its detailed findings and recommendations. Not adhering to these requirements can lead to a breach of procedural fairness and may even

cause a prior decision to be deemed invalid.

The ERC typically addresses procedural issues at a review's outset, where it focuses on how the case came before it. In doing so, the ERC asks questions such:

- Does the ERC have jurisdiction to review a grievance (is it referable)?
- Does the grievor have a right to bring a particular grievance (does he or she have standing)?
- Was the grievance filed within the required time limit?
- If not, is it appropriate to grant an extension of the time limit?
- Has the grievor received proper disclosure of relevant information from the Force?

In the grievances reviewed this year, themes relating to procedure recurred, and some new issues emerged in the areas of isolated posts and the relative value of work performed. The ERC also revisited an issue pertaining to transfers and travel expenses that had not been raised in many years, and it clarified the legal test that must be met in assessing entitlement to these expense claims.

Referability

Referability relates to whether a case is properly before the ERC. If a case is not referable, the ERC cannot review it; if a case is referable, the ERC must review it. In discipline, discharge and demotion cases, referability is not an issue because all such appeals are referred except those rare cases where a member requests otherwise.

Of the five types of grievances that must be referred to the ERC for review, the Force's interpretation and application of government-wide policies generates most of the controversy about what is referable. In the cases reviewed this year, confusion arose where the nature of the grievance was unclear, where there were intersecting human rights issues, and where there was some connection to a clearly referable policy.

The nature of the grievance was unclear. In G-441, the Member filed a grievance that she described as "*equal pay for equal work*." She argued that people performing the same functions should be paid at the same rate. The Level I Adjudicator denied the grievance, which he described as a classification matter. Classification is a process managed entirely through internal RCMP processes, and it is not a referable type of grievance. The ERC however found the matter

to be referable, as compensation reflecting the relative value of the work performed relates to pay and allowances, which is a Treasury Board responsibility administered, in part, through government-wide policies that apply to the Force.

There was an intersecting human rights issue. In G-445, the Grievor contested the Force's refusal to extend his RCMP service beyond 60 years of age. The ERC found that the grievance was referable since it raised the issue of discrimination on the basis of age. Such issues are covered by overarching federal policies that apply to the RCMP.

For further details of individual cases, refer to the ERC's website at www.erc-cee.gc.ca.

There was connection to a clearly referable policy. G-457 and G-458 dealt with the reimbursement of travel expenses when grieving a transfer. A grievance about the transfer itself is not referable to the ERC. However, travel grievances are, and because the issue in question concerned travel entitlements, the ERC found the grievances referable.

Standing

The term *standing* comes from the Latin phrase *locus standi* and refers to the right to bring an action. Section 31(1) of the *RCMP Act* sets out a five-part test for determining whether a member of the Force has standing:

- 1) The grievor must be a member;
- 2) The grievor must be aggrieved;
- 3) The grievance must involve a decision, act or omission;
- 4) The decision, act, or omission must have been taken in the administration of the affairs of the Force; and
- 5) There must not be any other process for redress provided by the *RCMP Act*, the *RCMP Regulations*, or the Commissioner's Standing Orders (CSO).

The ERC has published a number of articles on the question of standing, including "Subsection 31(1) of the *RCMP Act*: The "Standing" Requirement", by Lisa Thiele, Legal Counsel, April 1999, available at <http://www.erc-cee.gc.ca/publications/articles/a-027-eng.aspx>, and "Recent Developments - the "Standing" Requirement", by Monica Phillips, Legal Counsel, July 2005, available at

<http://www.erc-cee.gc.ca/publications/articles/a-028-eng.aspx>. Several recent annual reports have also addressed this issue.

Examples of this year's cases involving standing touched on two key issues: the need to distinguish between standing and the merits, and other redress available.

The need to distinguish between standing and the merits. In G-437 to G-440, a workplace deeply marked by discontent was subject to a Critical Incident Review, which resulted in a determination that the Grievors may have been harassed by two supervisors. A *Code of Conduct* investigation led to a decision to not take any disciplinary action against the supervisors. The Grievors filed grievances. The Level I Adjudicator found that the Grievors did not have standing because the decision was not made by the correct person under policy. The ERC disagreed, finding that the subject matter of the grievances was the process the Force used to deal with allegations of harassment. The ERC noted that questions about who made the contentious decision and what policy was followed must be examined in the context of responding to the merits of the case, and that these questions had no bearing on whether the Grievors had standing. The ERC recommended that the RCMP

Commissioner allow the grievances and order the Force to consider the Grievors' allegations under the applicable harassment policies. The RCMP Commissioner agreed with the ERC.

Other redress available. In G-444, the Grievor filed two grievance forms objecting to a decision regarding a medical profile of "*unable to perform, ... , any operational or administrative duties at the RCMP*", and to a recommendation that the administrative medical discharge process be initiated. The Office for the Coordination of Grievances (OCG) opened a single grievance file and invited the Grievor and the Respondent to make submissions on the question of standing. No submissions were received. The grievances were forwarded to the Level I Adjudicator, who determined that the grievance was a duplication of a previous grievance and denied it on the basis of a lack of standing.

The grievances were referred to the ERC, which was subsequently advised that the OCG had refused to place on the record certain materials provided by the Grievor. The ERC confirmed this fact and secured copies of the materials in question. The ERC found that one of the grievances addressed the same decision grieved in another case. The ERC also found that the

Grievor lacked standing to bring the other grievance, as another process for redress — the medical discharge process — was available under the *RCMP Regulations*.

The ERC recommended that an apology be made to the Grievor, as there were a number of procedural irregularities in the file, including a decision to incorporate one grievance into another grievance; a decision to return documents submitted by the Grievor; and a failure to acknowledge the Level II grievance form or to prompt the Grievor to make a submission.

B. Issues on the Merits

Isolated Posts

The Force provides policing services in many remote locations which are known as isolated posts. Working at these posts can be challenging. The climate is often harsh. Ordinary goods and services can be hard to find. Personal and professional support may be minimal.

The importance of looking after members at isolated posts is gaining wider recognition. For example, the Brown Task Force recently

recommended that the RCMP and Treasury Board ensure that members at isolated posts are treated fairly. In addition, the Force has expressed its commitment to attracting members to isolated posts and to taking care of them and their families while they are there.

In addition to the related findings and recommendations, this year, the ERC published “*Promoting Mental Health in the RCMP*” in the July-September 2008 *Communiqué* (available at <http://www.erc-cee.gc.ca/publications/communiqué/200809-eng.aspx>). This article addresses different workplace pressures in the RCMP, mental health issues, and the issues faced by members at isolated posts.

This year, the ERC issued several findings and recommendations of interest to members at isolated posts. In G-449, G-450, and G-451, it considered circumstances where the RCMP calculated a series of vacation travel claims for members at isolated posts by applying a Treasury Board policy in a new way that deviated from a related *Compensation Bulletin*. As a result, the RCMP took the position that after returning from their vacations, the Grievors owed the Force vacation travel monies that the RCMP had advanced to them before their

vacations. The ERC recommended that the grievances be allowed. The ERC found that the *Compensation Bulletin*, which applied squarely to the Grievors’ situations, strongly suggested that the Grievors should be paid the disputed expenses.

In G-460, G-461, G-462 and G-463, the ERC reviewed the Force’s refusal to process previously-approved vacation travel claims for members at isolated posts. The Force alleged that the Grievors failed to comply with a new Treasury Board Policy. The Grievors argued that, contrary to a requirement, the Force did not orient them to that policy. The ERC recommended that the grievances be allowed in part. It further suggested that structures be put in place to properly inform members — especially those at isolated posts — about policy requirements, entitlements, and any significant changes to them.

Official Languages

The *Official Languages Act* and various Treasury Board authorities set out the powers, duties, and functions of federal institutions, including the RCMP, with respect to the official languages of Canada. In so doing, they establish a framework for identifying the language requirements of positions. Generally speaking, such requirements are

designed to reflect operational needs and relate objectively to the work required of employees or their work units. The Force has committed to meeting official languages obligations and has established its own policy in this regard.

"The ERC has contributed to better, more informed decisions at all levels in the RCMP labour relations process."

Catherine Ebbs, Chair

This year, the ERC made a key finding in a grievance involving a language requirement assigned to a position. This finding may help future parties shape their arguments in similar cases. In G-452, a Grievor wanted to apply for a position for which his manager had approved a language classification the Grievor did not meet. The Grievor argued that by doing so, his manager tried to block his desired career path.

In assessing when to interfere with an RCMP staffing decision regarding official languages, the ERC relied on the Federal Court of Canada's reasoning in *Rogers v. Canada*, [2001] FCJ No. 222. The Court held that the only relevant issue was whether a position objectively required the

linguistic conditions assigned to it. The Court also noted that it did not matter if an applicant believed he or she was disliked or otherwise treated harshly. In light of this decision, the ERC found that because the designation had been independently reviewed and was consistent with official languages policy, the record ultimately supported it. The ERC therefore recommended that the grievance be denied.

Harassment

The prevention of workplace harassment is an essential aspect of creating and maintaining a healthy, dynamic work environment. The Treasury Board Policy on *Prevention and Resolution of Harassment in the Workplace* describes workplace harassment as "*any improper conduct by an individual, that is directed at and offensive to another person or persons in the workplace, and that the individual knew or ought reasonably to have known would cause offence or harm.*"

The ERC is committed to helping the RCMP achieve its goal of providing a harassment-free workplace. The ERC has written extensively on harassment issues in its annual reports, discussion papers, and articles of interest. In 2008-2009, the article "*Promoting*

Mental Health in the RCMP” observed that when allegations of harassment arise, victims and alleged harassers can suffer tremendous stress, isolation, anxiety, depression, and an inability to work. Those conditions can reduce workforce morale, productivity, and dedication. The ERC has also noted that harassment grievances can be deeply hostile, emotionally charged, and protracted matters that raise issues of extraordinary complexity.

This year, the ERC reiterated in several grievances that the Force must comply with Treasury Board and RCMP harassment policies. The ERC further observed that, although purported harassment may not meet the threshold for an allegation of disgraceful conduct under the *Code of Conduct*, it may still meet the definition of harassment under the applicable policies. The ERC also stressed that a harassment investigation must not only be fair and neutral but must also be perceived as such by a reasonably well-informed person (G-437, G-438, G-439, G-440, G-453). The RCMP Commissioner issued a number of decisions this year (G-377, G-397, G-405, G-410, G-420, G-437 to G-440) that affirmed these principles.

Relative Value of Work Performed

The Treasury Board’s *Policy Framework for the Management of Compensation* emphasizes the importance of internal relativity by providing that compensation “*should reflect the relative value to the employer of the work performed*”.

The ERC considered this issue in 2008-2009 in G-441, where a Surplus to Establishment (STE) employee who performed Violent Crime Linkage Analysis System (ViCLAS) work as a Constable learned that ViCLAS members in other regions were ranked as Corporals even though they seemed to be doing the same work she was doing. She contended that individuals performing the same functions should be paid at the same rate, in accordance with the Force’s values of fairness and equity. She sought compensation and benefits to reflect the rank, pay, and opportunities of a Corporal for a specific period of time.

The ERC found that the Force had not ensured equality of pay in a broad sense. The evidence established that the entry-level positions of members in ViCLAS units in regions other than the Grievor’s were at the corporal rank. The evidence also showed that the Grievor performed the same duties as other corporals, including one in her own section.

In view of this and other evidence, the ERC found that the Force treated the Grievor unfairly and contrary to policy by requiring a constable as an STE to perform duties at a corporal level without additional pay. The ERC therefore recommended that the RCMP Commissioner allow the grievance and order that the matter be reviewed to determine how the Grievor could be compensated for the additional pay she should have received.

Entitlement to Travel Expenses or Relocation Benefits

This year, the ERC issued a number of findings and recommendations concerning the extent to which members are entitled to be reimbursed for relocation or travel expenses. Although the circumstances of the cases vary, the key message is that both the Force and its members are responsible for knowing and following the applicable relocation benefit policies.

This message was reinforced this year by the RCMP Commissioner's decision in G-409, which affirmed that where there is no policy entitling a member to claim a certain expense, the claim will be denied. It is also worth noting that, in response to an

ERC recommendation concerning the lack of clarity in travel expense policies, the RCMP Commissioner issued a decision in 2008-2009 that directed that a review be performed of all Treasury Board and RCMP travel policies. This review is intended to address any contradictions or inconsistencies in the policies and to establish a clear framework for assessing travel expense claims (G-376).

Travel Expenses for Grievor

Transfers. In both G-457 and G-458, Members grieved transfers after an announcement that their detachments would be closed. In G-457, the Force ordered the Grievor to report to her new post pending the resolution of her grievance. Initially, the Force lent her a police car and paid her travel expenses. However, although her transfer grievance was still pending, she was later ordered to absorb those expenses, and she grieved this decision. In G-458, the Member was ordered to report to a new workplace. The Force refused his request to use a police car to travel to the new post. He grieved this decision. The ERC cited prior grievances on transfers and travel to highlight the criteria for determining a member's entitlement to travel expenses:

- The Force makes a decision to transfer a member;
- The member grieves the decision to transfer him or her; and
- Before the decision is made in the transfer grievance, the Force orders the member to report to the new location.

The ERC found that the criteria applied in both cases and recommended that the RCMP Commissioner allow the grievances.

However, in G-442, the Grievor accepted a lateral transfer to a new detachment. A year later, he made a substantial claim for various expenses incurred at his new detachment. The claim was denied, and he grieved this decision. The ERC held that because he had not grieved his transfer, the policy that provided for such expenses when a transfer is grieved did not apply and he was therefore not entitled to the expenses.

Relocation Expenses on Retirement.

In G-446, the Grievor sought expenses for a retirement relocation of less than 40 km. The ERC recommended that the RCMP Commissioner refuse the request because the Grievor did not meet the conditions for approval under the RCMP *Integrated*

Relocation Program 2003. Specifically, he was not living in Crown-owned accommodation, and there were no “*exceptional circumstances*” justifying a Force-paid move.

Extension of Two-Year Time Limit for Relocation Benefits.

G-454 involved a Grievor who was transferred in 1998. He initially chose to retain his residence at the former work location but reversed his decision months later. His home did not sell, and in 2001, after the expiry of the two-year time limit to seek relocation benefits, he sought a waiver of the two-year time limit. Relocation Services mishandled the request, and the Grievor never received a decision. In September 2003, he sold the home and asked for relocation benefits. That request was denied because the two-year limit had passed.

The ERC found that although the waiver request was mishandled, the Grievor had not shown that there were exceptional circumstances to justify waiving the time limit. The ERC noted that members are responsible for reading and knowing relocation policies and for seeking advice where there is confusion. The ERC further observed that requests for time-limit extensions must be justified and should be submitted before the expiration of the time limit. The ERC

recommended that the portion of the grievance pertaining to relocation benefits be denied.

Further Comments and Recommendations

As part of its strategic outcome to positively influence labour relations in the RCMP, the ERC has issued findings and recommendations on issues of procedural fairness and the proper exercise of authority.

In G-442, the ERC commented on the impropriety of the Level I Adjudicator's actions, finding that he had exceeded his authority by concluding, without reasonable evidence, that the Grievor submitted his expense claim under false pretences and that he also attempted to mislead the Force into paying him a considerable amount of money to which he was not entitled. The ERC also found that the Level I Adjudicator exceeded his authority by improperly listing in his reasons for decision the details of every grievance ever presented by the Grievor. The ERC recommended that the RCMP Commissioner amend the Level I decision by removing that list.

Disciplinary Appeals

A disciplinary appeal typically requires the ERC to review many issues of law and procedural fairness. Disciplinary hearings before Adjudication Boards commonly involve several days of testimony and numerous exhibits. In addition to deciding the merits of allegations and the sanction to be imposed (if any), Adjudication Boards must often decide pre-hearing motions. For this reason, hearing transcripts can run to thousands of pages, Board decisions can be complex, grounds for appeal can be numerous, and parties' appellate submissions can be lengthy.

This year, the key issues emerging from the ERC's reviews included the standard of proof required in RCMP discipline hearings, the admissibility of additional evidence on appeal, the lawfulness of orders to attend treatment or counseling, and parity of sanction.

Standard of Proof Required in RCMP Discipline Hearings

In D-108, the ERC highlighted a recent Supreme Court of Canada decision, *F.H. v. McDougall*, 2008 SCC 53, which clarified that there is only one standard of proof in civil cases - the balance of probabilities -

and that this standard does not vary with the seriousness of the allegations or the potential consequences to the member. The ERC noted this principle and recommended that the RCMP Commissioner review the Level I decision with this standard in mind.

Admissibility of Additional Evidence on Appeal

Parties sometimes wish to provide information or evidence on appeal that was not presented at the original hearing. Section 8 of the *Royal Canadian Mounted Police External Review Committee Rules of Practice and Procedure* permits the ERC to consider written submissions presented after an original appeal is filed. The ERC and the RCMP Commissioner have followed case law holding that parties must present all of their evidence and arguments to the Adjudication Board before the Board makes its final decision. However, the Commissioner may consider additional evidence on appeal if all of the following criteria are met:

- It would be in the interests of justice to do so;
- The evidence could not reasonably have been submitted at the hearing;

- The evidence is relevant to an issue;
- The evidence is credible; and
- If believed, the evidence could reasonably be expected to have affected the Adjudication Board's decision.

In D-108, the Member ensured that the ERC received information and evidence that was not presented at the hearing. The ERC recommended that the RCMP Commissioner not consider most of this information and evidence, since it did not meet all of the above criteria. However, the ERC recommended that the Commissioner consider the new information and evidence that indicated two witnesses had lied under oath, as that evidence met all of the above criteria.

Lawfulness of Orders to Attend Treatment or Counseling

In D-108, the Member appealed an Adjudication Board's finding that he had disobeyed a lawful order to attend anger management counseling, contrary to section 40 of the *Code of Conduct*. The question was whether the order was lawful. The Board reasoned that it was lawful because the first component of treatment was assessment and the applicable

regulations authorized the Force to order assessments. However, the ERC found that, as alleged in the Notice of Hearing, the Member had been ordered to attend *counseling*, not an assessment. The ERC found that the Force did not have authority to order a member to attend counseling, that the order was therefore unlawful, and that the allegation of disobeying a lawful order was not proven.

Parity of Sanction

In previous publications, the ERC has discussed the principle of parity of sanction, which means that when an allegation is established and a sanction is imposed, the sanction should be similar to the pattern of sanctions imposed in similar cases.

In both D-106 and D-107, the Appellants argued that the Adjudication Board failed to impose a sanction that was similar to those in other cases, and thereby failed to respect the principle of parity of sanction. The ERC disagreed, finding that the cases presented for comparison were either not similar enough to the case under appeal, or were too few in number to have established a pattern of discipline to follow. In D-106, the Appellant withdrew his appeal and resigned before the RCMP Commissioner

could issue a decision. In D-107, the RCMP Commissioner agreed with the ERC that none of the cases submitted were sufficiently similar to establish a pattern of discipline for the Member's situation.

Further Comments and Recommendations

Occasionally an issue arises that may not relate directly to the merits of the appeal but is nevertheless important to the ERC's strategic outcome of positively influencing labour relations within the RCMP. When this happens, the ERC may choose to comment on the issue and may recommend that the RCMP Commissioner take certain steps to address it.

In D-108, Health Services recommended that the Force take measures to avoid a member having to work in close proximity with his ex-spouse and to facilitate the Member's ability to perform his duties. The ERC found that the Force not only failed to follow those recommendations, but it also took steps that were contrary to them. The ERC recognized the importance of looking after members' physical, emotional, and mental well-being and recommended that the RCMP Commissioner ensure that the Force follow Health Services' suggestions.

Related Federal Court Decisions

In August 2008, the Federal Court of Canada released a decision confirming that the limitation period for initiating a disciplinary hearing does not begin to run until the Appropriate Officer (AO) personally has knowledge of the alleged misconduct and the member's identity. This decision is summarized below.

Smart v. Canada (The Attorney General), 2008 FC 936

Before his disciplinary hearing, Constable Smart brought a motion for a stay of proceedings, which the Adjudication Board granted. The Board found that there had been an eleven-month delay in notifying the AO of the alleged misconduct and the Member's identity. Since the Board felt that the AO "*ought to have known*" about the alleged misconduct and the Member's identity more than one year before the AO initiated the hearing, the Board found that the AO had not respected the statutory time limit for initiating a hearing and that there had been an abuse of process. The Board stayed the proceedings, and the AO appealed.

Relying on the Federal Court of Appeal's decision in *Theriault v. Canada (Attorney General)*, 2006 FCA 61, the ERC held that section 43(8) of the *RCMP Act* requires that the AO have actual knowledge of the alleged misconduct and the member's identity. The ERC recommended that the RCMP Commissioner allow the appeal and order that the matter be returned for adjudication. The Commissioner agreed.

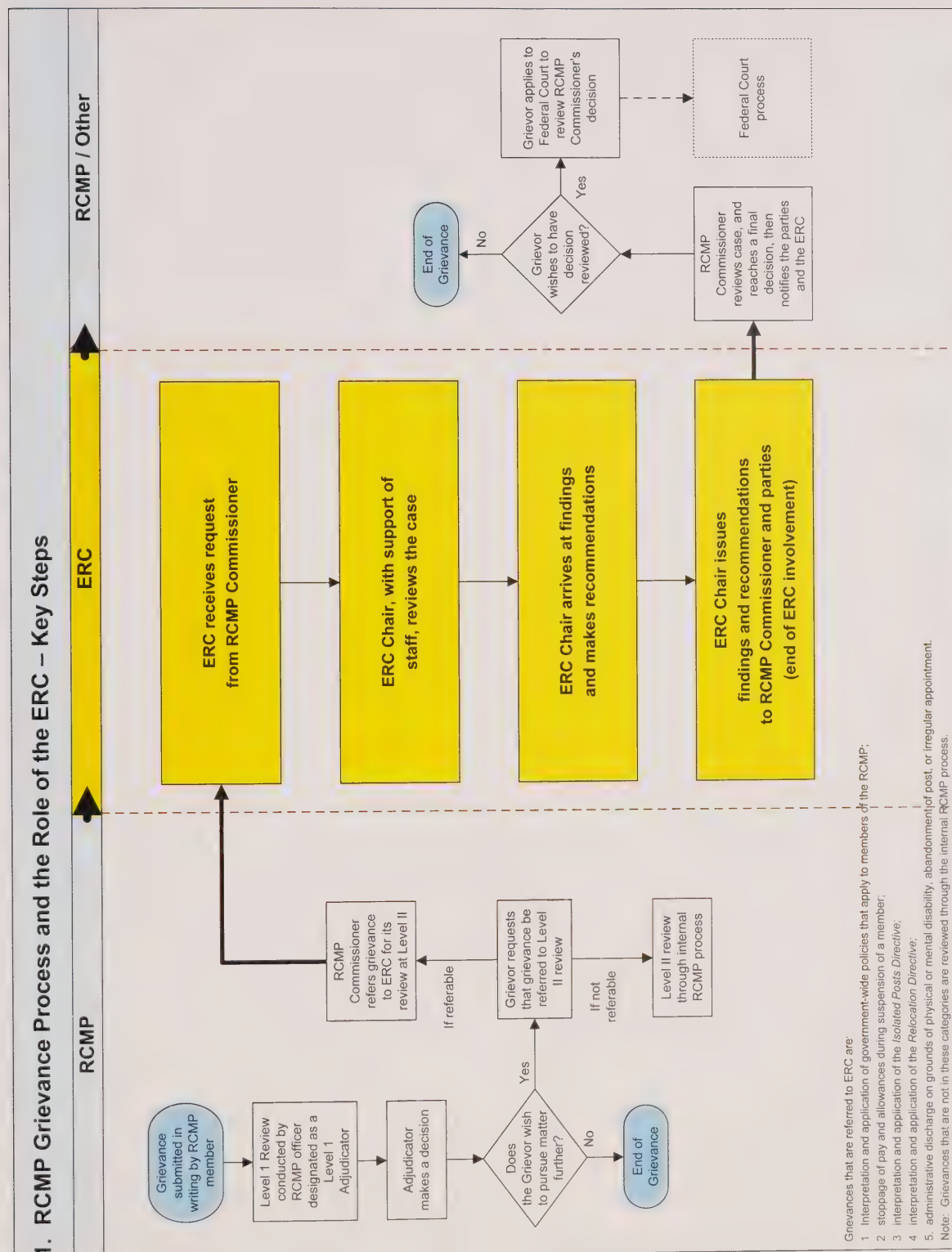
Constable Smart applied to the Federal Court of Canada for judicial review of the RCMP Commissioner's decision. He argued that for the purposes of commencing the limitation period, knowledge on the part of the AO's Representative in disciplinary proceedings constitutes knowledge on the part of the AO. The Federal Court disagreed. The Court stated that the limitation period does not begin to run until the AO personally has actual knowledge, and that constructive knowledge, even on the part of the AO's Representative, will not suffice. The Court also found no abuse of process and held that the RCMP Commissioner's decision to set aside the stay of proceedings was reasonable. Accordingly, the Court dismissed the Member's application for judicial review.

Overview of ERC Recommendations, 2008-2009

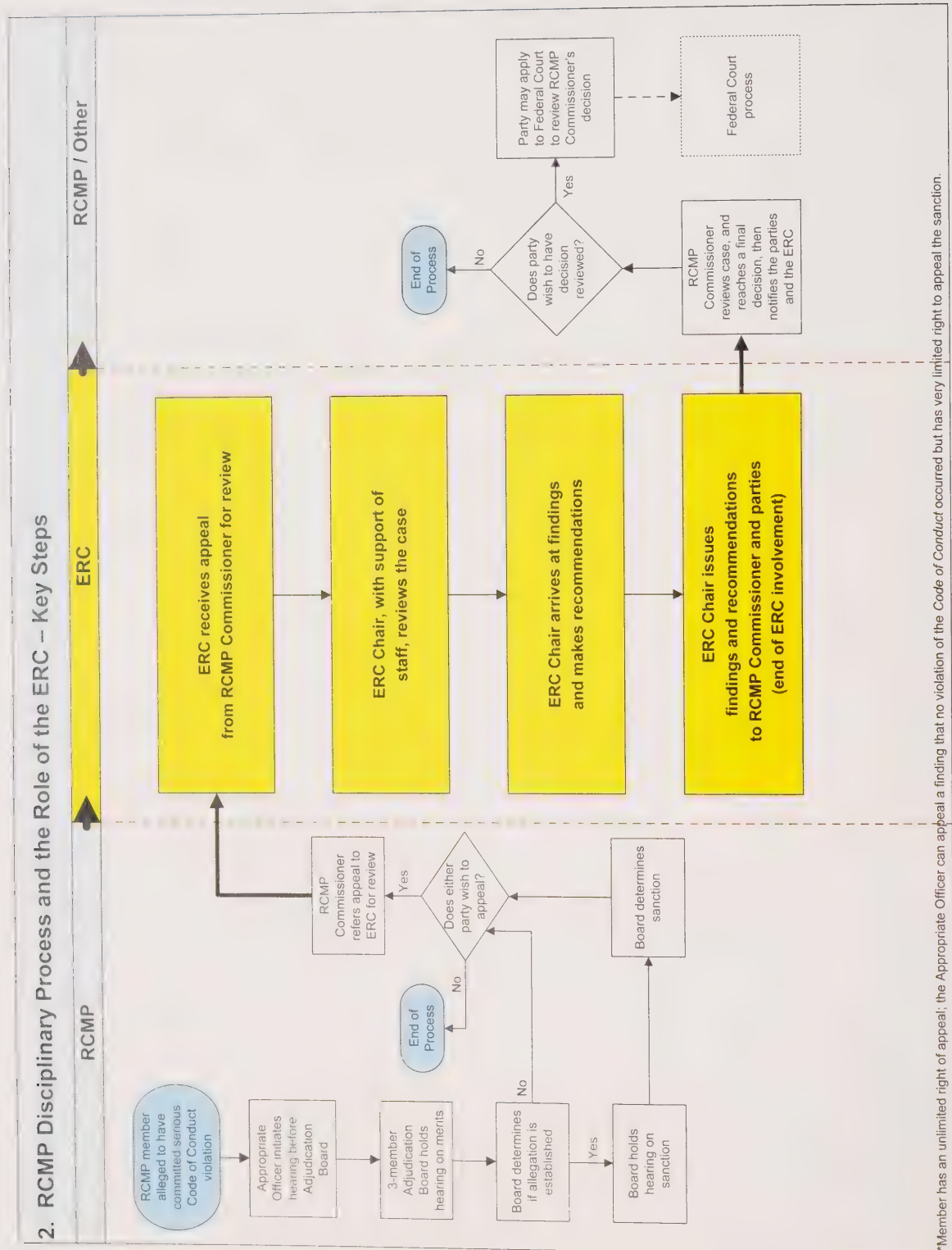
| ERC Case Number | ERC Quick Reference Index Entry | ERC Recommendation |
|----------------------------|---|---|
| Grievances | | |
| G-436 | Medical discharge, Procedural errors | Allow the grievance and return the matter to Level I. |
| G-437, G-438, G-439, G-440 | Harassment | Allow the grievance and order the Force to consider the Grievor's allegation pursuant to the applicable harassment policy framework. |
| G-441 | Pay equity | Allow the grievance and order that the matter be reviewed to determine how the Grievor can be compensated for the additional pay she should have received. |
| G-442 | Transfer allowance | Deny the grievance but 1) find that the Level I Adjudicator erred when he concluded that the Grievor was guilty of wrongdoing in relation to his travel expense claim, 2) attach that finding as an addendum to the Level I decision, and 3) transmit his decision and addendum to those conducting any investigation that resulted from the Level I decision, if such an investigation is still ongoing. |
| G-443 | Language requirements | Disregard the details that the Grievor submitted for the first time at Level II; and deny the grievance. |
| G-444 | Medical discharge, Procedural errors, Standing | Decline to consider the issues in the grievance as the ERC addressed them in G-436. |
| G-445 | Mandatory retirement age, Standing | Allow the grievance and refer the file to Level I for processing. |
| G-446 | Relocation (retirement) | Consider the grievance and make a new decision on the merits to deny the Grievor's request. |
| G-447 | Disclosure of personal information, Standing | Allow the grievance and apologize on behalf of the RCMP for the breach in communicating the disciplinary record. |
| G-448 | Disclosure of personal information, Procedural errors | Allow the grievance and apologize to the Grievor on behalf of the RCMP for the harm caused by not complying with the time limits of the <i>Privacy Act</i> . |
| G-449, G-450, G-451 | Isolated posts, Travel Directive (vacation) | Allow the grievance and order that the disputed expenses be reimbursed. |
| G-452 | Language requirements | Deny the grievance. |

| ERC Case Number | ERC Quick Reference Index Entry | ERC Recommendation |
|-----------------------------|---|--|
| G-453 | Harassment | Allow the grievance and apologize to the Grievor for the Force's failure to properly deal with his harassment complaint. |
| G-454 | Relocation (waiver) | Deny the grievance, except to the extent that a review take place to ensure that the Grievor received the full amount of his transfer allowance. |
| G-455 | Overpayment recovery | Deny the grievance. |
| G-456 | Jurisdiction | None, as ERC does not have jurisdiction to review the grievance. |
| G-457, G-458 | Relocation (Temporary Dual Residence Assistance), Travel Directive (use of private vehicle) | Allow the grievance and order the file returned to the persons authorized to determine the amount the Force will need to pay to the Grievor. |
| G-459 | Disclosure of personal information, Standing | Deny the grievance. |
| G-460, G-461, G-462, G-463 | Isolated posts, Travel directive (vacation) | Allow the grievance in part; ensure that mechanisms are in place within the Force to properly and fully inform all members, especially members at isolated posts, about policy requirements, entitlements and significant changes to same; and have a specialist help the Grievor properly resubmit his claim. |
| Disciplinary Appeals | | |
| D-106 | Breach of trust and accountability, Drugs, Theft | Dismiss the appeal |
| D-107 | Breach of trust and accountability, Fraud | Dismiss the appeal |
| D-108 | Disobeying a lawful order, Domestic violence | Take into account the additional information submitted by the parties at the appeal stage pertaining only to the allegations that the Appellant's estranged wife and her fiancé lied under oath; allow the appeal on the merits, find that the allegation of disobeying a lawful order was not established, and order a new hearing before a differently-constituted Board for three of the case's six incidents; allow the appeal on sanction and impose a reprimand and forfeiture of 3 days' pay for each of two incidents; and ensure that the Force follows the recommendations from the Appellant's 2001 special medical evaluation. |

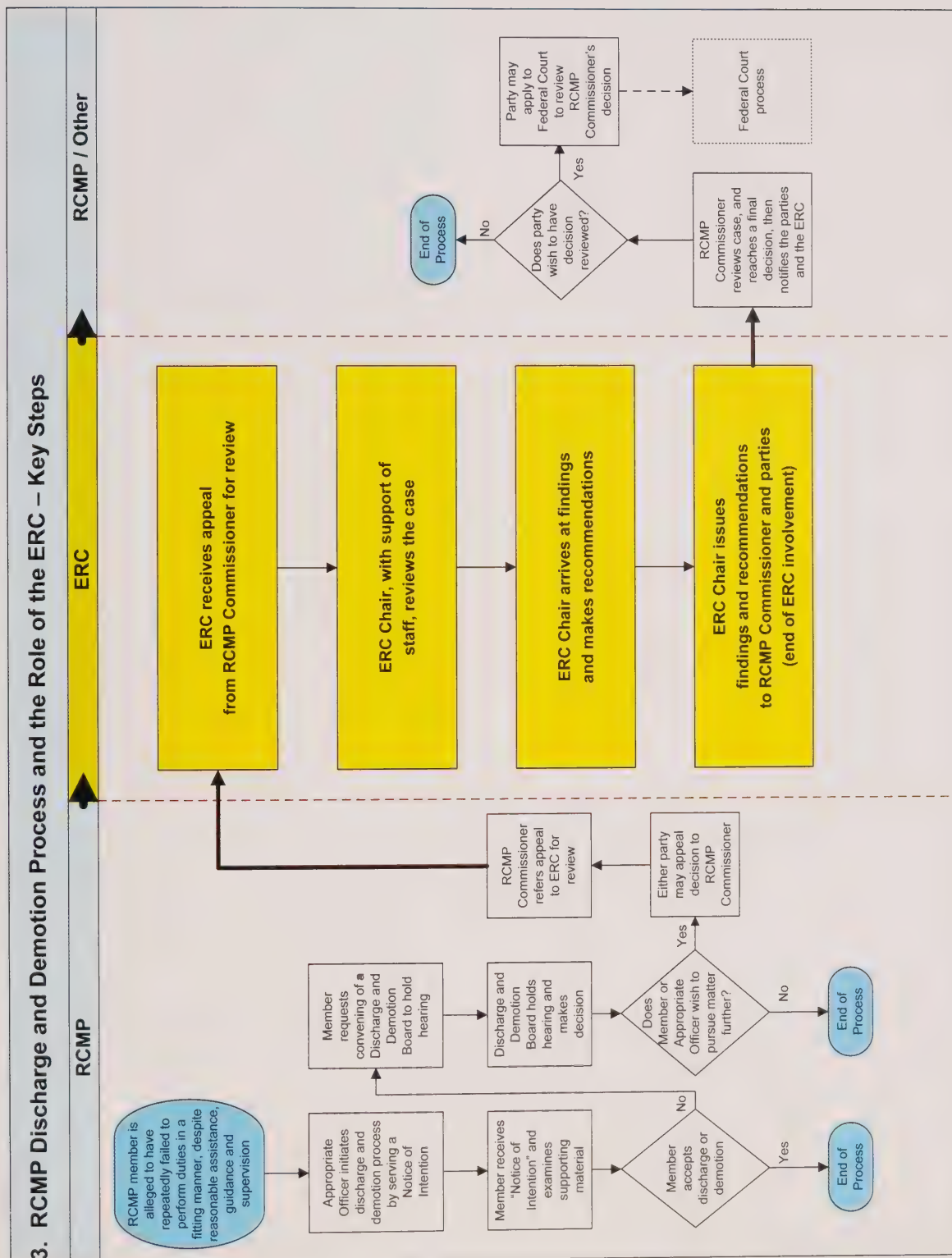
RCMP Process and the Role of the ERC • Grievances



RCMP Process and the Role of ERC • Discipline



RCMP Process and the Role of ERC • Discharge and Demotion



About the ERC

The RCMP External Review Committee (ERC) was created in response to recommendations in the 1976 *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure within the Royal Canadian Mounted Police*. In 1986, as part of the Commission's call for an independent review mechanism in the area of labour relations within the RCMP, the ERC was formally established through Part II of the *Royal Canadian Mounted Police Act*. It became fully operational by 1988.

The first Chair of the ERC was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure within the Royal Canadian Mounted Police*. In 1993, the Vice Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair, a position she held until 1998. Philippe Rabot then assumed the position on an acting basis and, on July 16, 2001, was appointed Chair of the ERC.

Upon Mr. Rabot's departure in April 2005, Catherine Ebbs assumed the role of Acting Chair of the ERC. A member of the Bar of Saskatchewan, Ms. Ebbs was a member of the Board of the National Parole Board for sixteen years, the last ten as Vice-Chair in charge of the Appeal Division of the Board. Ms. Ebbs joined the ERC in 2003, serving as Legal Counsel and Executive Director/Senior Counsel before becoming Chair.

Ms. Ebbs was appointed full-time Chair on November 1, 2005, for a three-year term and reappointed on November 1, 2008, for a second three-year term.

The ERC produces a wide variety of research publications and reference materials, all of which are available to the RCMP and the general public at www.erc-cee.gc.ca.

The Difference between the ERC and the CPC

The ERC and the Commission for Public Complaints Against the RCMP (CPC) were established at the same time to be independent bodies to oversee and review the work of the RCMP. The two organizations are independent from the RCMP and they are distinct from each other. The ERC reviews certain types of grievances and other labour-related appeals from members of the RCMP, whereas the CPC reviews complaints from the public against members of the RCMP. Both organizations play very important roles, as Justice O'Connor confirmed in the 2006 Arar Commission Policy Review Report, in maintaining public confidence in the RCMP and in ensuring that it respects the law and human rights.

ERC and its Staff as of March 31, 2009

Catherine Ebbs, Chair

David Paradiso, Executive Director and Senior Counsel

Lorraine Grandmaitre, Manager, Administrative Services and Systems

Virginia Adamson, Counsel

Josh Brull, Counsel

Jill Gunn, Counsel

Monica Phillips, Counsel

Caroline Verner, Counsel

Jonathan Haig, Administrative Assistant

ERC Address

P.O.Box 1159, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R2

Tel.: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

E mail: org@erc-cee.gc.ca
Internet site at: www.erc-cee.gc.ca

La différence entre le CEE et la CPP

La création du CEE et de la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) a eu lieu au même moment et visait à faire de ces deux organismes des entités indépendantes qui supervisent et examinent le travail de la GRC. Les deux organismes sont indépendants de la GRC et distincts l'un de l'autre. Le CEE examine certains types de griefs et d'autres appels liés au travail des membres de la GRC, alors que la CPP examine les plaintes du public contre des membres de la GRC. Les deux organismes jouent des rôles importants, comme l'a confirmé le juge O'Connor dans le rapport de l'examen stratégique de la *Commission d'enquête relativement à Maher Arar*, soit de maintenir la confiance du public en la GRC et de s'assurer que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne.

Le CEE et son personnel en date
du 31 mars 2009

Catherine Ebbs, présidente

David Paradiso, directeur exécutif et
avocat principal

Lorraine Grandmaitre, chef, Services
administratifs et systèmes

Virginia Adamson, avocate

Josh Brull, avocat

Jill Gunn, avocate

Monica Phillips, avocate

Caroline Verner, avocate

Jonathan Haig, adjoint administratif

Coordonnées du CEE

C.P. 1159, succ. B

Ottawa (Ontario)

K1P 5R2

Téléphone : 613-998-2134

Télécopieur : 613-990-8969

Adresse de courriel :

org@erc-ccc.gc.ca

Site Internet : www.erc-ccc.gc.ca

À propos du CEF

La création du Comité externe d'examen de la GRC (CEF) a eu lieu à la suite des recommandations de la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la GRC (1976)*. En 1986, au moment où la Commission demandait un examen indépendant des mécanismes dans le domaine des relations de travail au sein de la GRC, le CEF a été officiellement créé par le truchement de la Partie II de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. Il est devenu entièrement opérationnel en 1988.

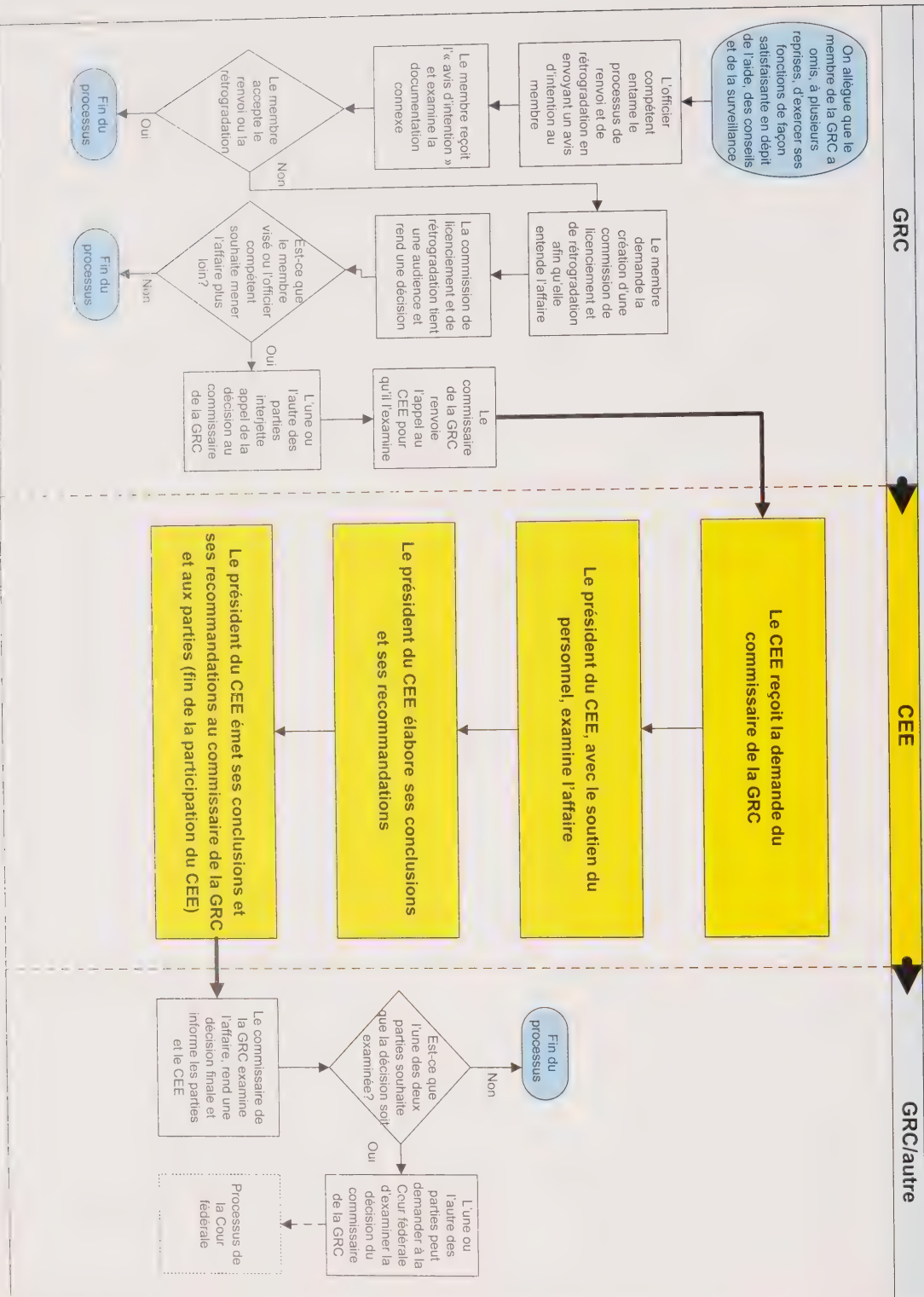
Membre du Barreau de la Saskatchewan, Mme Ebbs a été commissaire à la Commission nationale des libérations conditionnelles pendant 16 ans, dont les dix derniers en tant que vice-présidente responsable de la Section d'appel. Mme Ebbs s'est jointe au CEF en 2003 et, avant de devenir présidente intérimaire, elle a agi à titre de conseillère juridique ainsi que de directrice exécutive et d'avocate principale du CEF.

Le 1er novembre 2005, Mme Ebbs a été nommée présidente à temps plein pour un mandat de trois ans, et le 1er novembre 2008, elle a été nommée de nouveau, pour un deuxième mandat de trois ans.

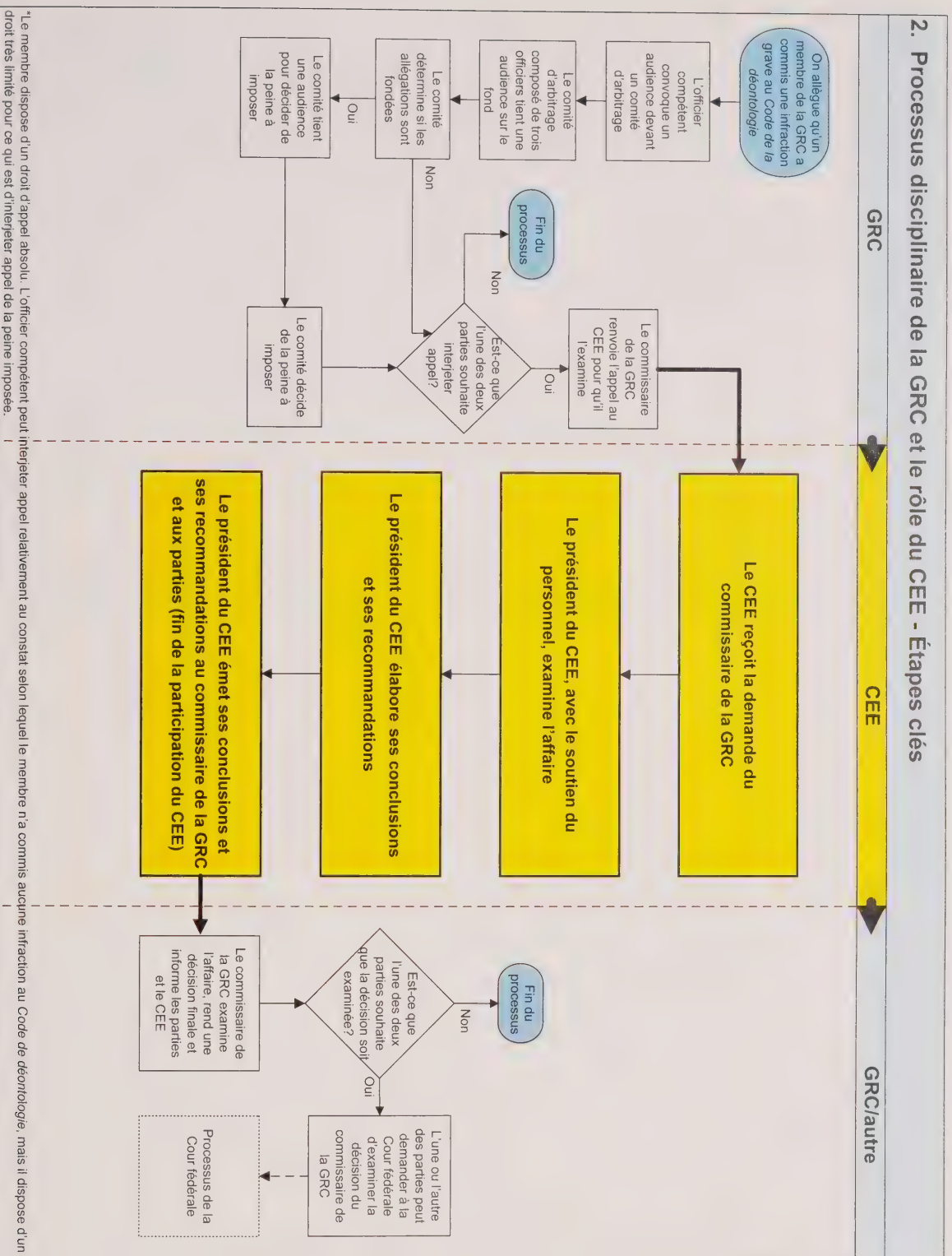
Le premier président du CEF était l'honorable juge René Marin, qui a présidé la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et les règlements des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* de 1974 à 1976. En 1993, la vice-présidente, F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du CEF de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué d'exercer jusqu'en 1998. Philippe Rabot est alors devenu président intérimaire et, le 16 juillet 2001, il a été nommé président du CEF.

Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a accepté d'occuper le poste de présidente intérimaire du CEF.

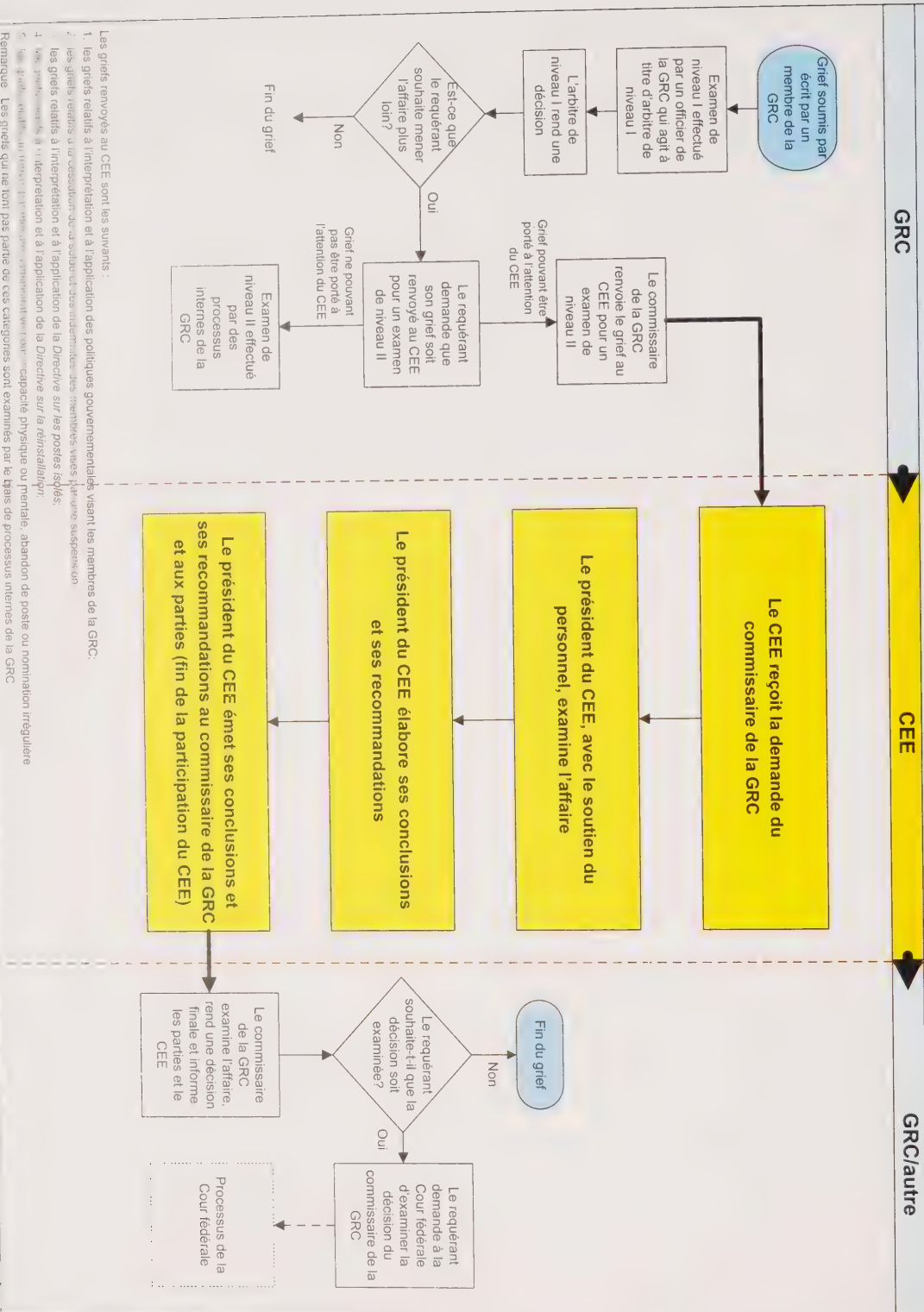
3. Processus de renvoi et de rétrogradation de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés



2. Processus disciplinaire de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés



1. Procédure de règlement des griets de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés



| | | |
|---|--|---|
| G-454 | Réinstallation (renonciation) | De rejeter le grief, mais de demander la tenue d'un examen afin de s'assurer que le requérant recoive le plein montant de son indemnité de mutation. |
| G-455 | Réclamation de paiement en trop | De rejeter le grief. |
| G-456 | Compétence | Aucune recommandation, car le CBE n'a pas la compétence pour entendre le grief. |
| G-457, G-458 | Réinstallation (indemnité pour l'occupation temporaire de deux résidences), directive sur les voyages d'affaires (utilisation de son véhicule personnel) | D'accueillir le grief et d'ordonner que le dossier soit renvoyé aux personnes autorisées pour déterminer le montant que la GRC devra payer au requérant. |
| G-459 | Divulgateion de renseignements personnels, qualité pour agir | De rejeter le grief. |
| G-460, G-461, G-462, G-463 | Postes isolés, directive sur les voyages d'affaires (vacances) | D'accueillir le grief en partie; de s'assurer que les mécanismes sont en place pour donner toutes les informations exactes aux membres, particulièrement ceux qui sont affectés à des postes isolés, concernant les exigences formulées dans les politiques, les droits qui sont accordés et les modifications importantes qui y sont apportées. De demander qu'un spécialiste aide le requérant à présenter de nouveau sa demande de remboursement en bonne et due forme. |
| Appels de mesures disciplinaires | | |
| D-106 | Violation en matière de confiance et de responsabilité, drogues, vol | De rejeter l'appel. |
| D-107 | Violation en matière de confiance et de responsabilité, fraude | De rejeter l'appel. |
| D-108 | Désobéir à un ordre, violence conjugale | De tenir compte des renseignements supplémentaires fournis par les parties à l'étape de l'appel ayant trait uniquement aux allégations selon lesquelles l'ex-conjointe de l'appelant et son fiancé ont menti sous serment; d'accueillir l'appel sur le fond, de considérer que l'allégation selon laquelle il a désobéi à un ordre légal n'a pas été établie, et de demander qu'une nouvelle audience soit tenue devant un conseil constitué de membres différents pour trois des six incidents de l'affaire; d'accueillir l'appel à l'égard de la peine et d'imposer une réprimande et une confiscation de trois jours de salaire pour chacun des deux incidents; et de s'assurer que la GRC suit les recommandations de l'évaluation médicale spéciale de l'appelant faite en 2001. |

Aperçu des recommandations du CEF pour 2008-2009

| No du dossier | Index facile à consulter | Recommandation du CEF |
|----------------------------|--|--|
| Grièfs | | |
| G-436 | Renvoi pour raisons médicales, erreurs procédurales | D'accueillir le grief et de renvoyer le dossier au niveau I. |
| G-437, G-438, G-439, G-440 | Harèlement | D'accueillir le grief et d'ordonner à la GRC d'examiner les allégations du requérant conformément au cadre des politiques sur le harcèlement applicable. |
| G-441 | Équité salariale | D'accueillir le grief et d'ordonner que la question soit examinée afin de déterminer comment la requérante pourrait être indemnisée pour la rémunération supplémentaire qu'elle aurait dû recevoir. |
| G-442 | Indemnité de mutation | De rejeter le grief, mais il recommande: 1) de considérer que l'arbitre de niveau I a commis une erreur lorsqu'il a conclu que le requérant était coupable d'un acte répréhensible relativement à sa demande de remboursement des frais de voyage; 2) de joindre ces constatations à la décision du niveau I en tant qu'addendum; et 3) de transmettre sa décision et l'addendum aux personnes qui procèdent à toute enquête ayant résulté de la décision au niveau I, si une telle enquête est toujours en cours. |
| G-443 | Exigences linguistiques | De ne pas tenir compte des renseignements que le requérant a fourni pour la première fois au niveau II et de rejeter le grief. |
| G-444 | Renvoi pour raisons médicales, erreurs procédurales, qualité pour agir | De refuser d'examiner les questions liées au grief parce que le CEF les a abordées dans le G-436. |
| G-445 | Âge de la retraite d'office, qualité pour agir | D'accueillir le grief et de renvoyer le dossier au niveau I |
| G-446 | Réinstallation (retraite) | Considérer le grief et rendre une nouvelle décision au sujet du bien-fondé du grief de refuser la demande du requérant. |
| G-447 | Divulgaration de renseignements personnels, qualité pour agir | D'accueillir le grief et de s'excuser au nom de la GRC pour les manquements dans la communication du dossier disciplinaire. |
| G-448 | Divulgaration de renseignements personnels, erreurs procédurales | D'accueillir le grief et d'offrir au requérant des excuses au nom de la GRC pour le préjudice qui aurait été causé par le fait de ne pas se conformer aux délais de la Loi sur la protection des renseignements personnels. |
| G-449, G-450, G-451 | Postes isolés, directive sur les voyages d'affaires (vacances) | D'accueillir le grief et d'ordonner le remboursement des dépenses en litige. |
| G-452 | Exigences linguistiques | De rejeter le grief. |
| G-453 | Harèlement | D'accueillir le grief et d'offrir au requérant des excuses du fait que la GRC n'a pas examiné sa plainte de harcèlement comme elle le devait. |

En s'appuyant sur la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Thériault c. Canada (Procureur général)*, 2006 (CAF 61), le CFE a affirmé que le paragraphe 43(8) de la *Loi sur la GRC* exige que l'OC soit au courant de l'inconduite présumée et de l'identité du membre. Le CFE a recommandé que le commissaire de la GRC accueille l'appel et ordonne que la question soit renvoyée à l'arbitrage. Le commissaire a accepté la recommandation.

Le gendarme Smart a présenté une demande de révision judiciaire à la Cour fédérale du Canada concernant la décision du commissaire de la GRC. Il a allégué que, concernant la prescription, si le représentant de l'OC est informé des procédures disciplinaires, c'est comme si l'OC était aussi. La Cour fédérale était en désaccord avec cette affirmation. La Cour a indiqué que la prescription ne s'applique pas avant que l'OC en soit personnellement informé et que, même si c'est le représentant de l'OC qui est informé, cela n'est pas suffisant. La Cour n'a pas constaté de recours abusif et a affirmé que la décision du commissaire de la GRC d'annuler l'arrêt des procédures était raisonnable. Par conséquent, la Cour a rejeté la demande de révision judiciaire du membre.

Décisions connexes de la Cour fédérale

En août 2008, la Cour fédérale du Canada a rendu une décision confirmant que la période de prescription pour une audience disciplinaire ne s'applique pas avant que l'officier compétent (OC) prenne personnellement connaissance de l'inconduite présumée et de l'identité du membre. Cette décision est résumée ci-dessous.

Smart c. Canada (Procureur général), 2008 (CF 936)

Avant son audience disciplinaire, le gendarme Smart a présenté une demande d'arrêt des procédures, que le comité d'arbitrage a acceptée. Ce dernier a constaté que 11 mois avaient passé avant que l'OC ne soit informé de l'inconduite présumée et de l'identité du membre. Comme le comité d'arbitrage considèrerait que l'OC *aurait dû être informé* de l'inconduite présumée et de l'identité du membre, plus de un an avant que l'OC ne commence l'audience, il a conclu que l'OC n'avait pas respecté le délai prescrit pour la convocation d'une audience et qu'il y avait eu recours abusif. Le comité d'arbitrage a arrêté les procédures, et l'OC a interjeté appel.

Autres commentaires et recommandations

Parfois, une question qui peut ne pas être directement liée au bien-fondé de l'appel est soulevée. Cette question peut toutefois être importante pour la réalisation de l'objectif stratégique du CEF qui consiste à influencer positivement sur les relations de travail à la GRC. Dans une telle situation, le CEF peut choisir de commenter la question et recommander que le commissaire de la GRC prenne certaines mesures pour la régler.

Dans le dossier D-108, les Services de santé ont recommandé que la Gendarmerie prenne des mesures pour éviter qu'un membre ait à travailler à proximité de son ancienne conjointe et renforcer sa capacité d'assumer ses tâches. Le CEF a conclu que la Gendarmerie, en plus de ne pas respecter ces recommandations, a pris des mesures qui allaient à l'encontre de celles-ci. Le CEF a reconnu l'importance de prendre soin du bien-être physique, émotionnel et mental des membres et recommandé que le commissaire de la GRC veille à ce que la Gendarmerie tienne compte des suggestions des Services de santé.

Caractère licite des ordonnances pour recevoir des traitements ou participer à des séances de counseling

Dans le dossier D-108, le membre a interjeté appel de la conclusion du comité d'arbitrage selon laquelle il avait contrevenu à l'article 40 du *Code de déontologie* en désobéissant à une ordonnance légale l'intimant de participer à des séances de counseling pour la maîtrise de la colère. La question consistait à déterminer si l'ordonnance était légale. Le comité d'arbitrage a déterminé qu'elle l'était, car la première composante l'était, car la première composante du traitement était l'évaluation, et le règlement autorisait la Gendarmerie à obliger les évaluations. Cependant, le CEF a constaté que, comme il était inscrit dans l'avis d'audience, on avait ordonné au membre de prendre part non pas à une évaluation, mais plutôt à une séance de counseling. Le CEF a conclu que la Gendarmerie n'était pas autorisée à ordonner à un membre de prendre part à une *séance de counseling*, que l'ordonnance était illégale et que l'allégation selon laquelle le membre avait désobéi à une ordonnance légale n'était pas fondée.

Parité des sanctions

Dans des publications précédentes, le CEF a abordé le principe de la parité des sanctions selon lequel, lorsqu'une allégation est établie et qu'une sanction est imposée, la sanction doit être semblable aux sanctions imposées dans des cas similaires.

Dans les dossiers D-106 et D-107, les appelants ont affirmé que le comité d'arbitrage n'avait pas imposé une sanction semblable à celle d'autres cas similaires et qu'il n'avait donc pas respecté le principe de parité des sanctions. Le CEF était en désaccord avec cette affirmation, car les cas présentés aux fins de comparaison n'étaient pas suffisamment semblables au cas en appel ou étaient trop peu nombreux pour établir un modèle disciplinaire à suivre. Dans le dossier D-106, l'appelant a retiré son appel et a démissionné avant que le commissaire de la GRC puisse rendre une décision. Dans le dossier D-107, le commissaire de la GRC était d'accord avec l'affirmation du CEF selon laquelle aucun des cas présentés n'était suffisamment semblable pour établir un modèle disciplinaire pour la situation du membre en question.

de la GRC passe en revue la décision au niveau I en tenant compte de cette norme.

Admissibilité des éléments de preuve supplémentaires dans le cadre des appels

Parfois, les parties souhaitent soumettre dans les appels des renseignements ou des éléments de preuve qui n'ont pas été présentés dans l'audience initiale. L'article 8 des *Règles de pratique et de procédure du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada* permet au CEE d'examiner des observations écrites fournies après la déposition d'un appel initial. Le CEE et le commissaire de la GRC se sont appuyés sur la jurisprudence qui indique que les parties doivent présenter l'ensemble des éléments de preuve et de leurs arguments au comité d'arbitrage avant que ce dernier ne rende sa décision finale. Cependant, si les critères suivants sont respectés, le commissaire pourrait accepter la présentation d'éléments de preuve supplémentaires dans le cadre d'un appel :

- Si cela est dans l'intérêt de la justice;
 - Les éléments de preuve n'auraient pu être raisonnablement présentés pendant l'audience;
 - Les éléments de preuve sont pertinents à une question;
 - Les éléments de preuve sont crédibles; et
 - S'ils se révèlent fondés, les éléments de preuve pourraient raisonnablement avoir influé sur la décision du comité d'arbitrage.
- Dans le dossier D-108, le membre s'est assuré que le CEE reçoit des renseignements et des éléments de preuve qui n'avaient pas été présentés pendant l'audience. Le CEE a recommandé que le commissaire de la GRC ne tienne pas compte de la plupart de ces renseignements et éléments de preuve, car ils ne satisfaisaient pas à l'ensemble des critères ci-dessus. Cependant, le CEE a recommandé que le commissaire examine les nouveaux renseignements et éléments de preuve qui indiquaient que deux témoins avaient menti sous serment, car ils satisfaisaient à l'ensemble des critères ci-dessus.

Dans le dossier G-442, le CBE a commenté l'inadéquation des actions de l'arbitre de niveau I en indiquant qu'il avait outrepassé son autorité en concluant, sans preuve raisonnable, que le requérant avait présenté sa demande de remboursement sous de faux prétextes et qu'il avait tenté d'induire la Gendarmerie en erreur, car il lui avait demandé de lui rembourser une somme considérable d'argent à laquelle il n'avait pas droit. Le CBE a également conclu que l'arbitre de niveau I a dépassé les limites de son autorité en dressant de façon inadéquate la liste de tous les griefs présents par le requérant dans ses motifs de décision. Le CBE a recommandé que le commissaire de la GRC modifie la décision au niveau I en supprimant cette liste.

Appels disciplinaires

Dans le cas des appels disciplinaires, le CBE doit habituellement passer en revue bon nombre de questions juridiques et d'équité procédurale. Les causes disciplinaires devant des comités d'arbitrage comportent généralement plusieurs jours de témoignage et bon nombre de pièces. En plus de déterminer le bien-fondé des allégations et la sanction à imposer (le cas échéant), les comités d'arbitrage doivent souvent rendre

Norme de preuve requise dans les audiences disciplinaires de la GRC

Des décisions pour des requêtes préalables à l'audience. Pour cette raison, la transcription d'audience peut comporter des milliers de pages, les décisions du comité d'arbitrage peuvent être complexes, les motifs d'appel peuvent être nombreux et les argumentations des parties peuvent être longues.

Cette année, voici quelques questions clés relevées dans le cadre des examens du CBE : la norme de preuve requise dans les audiences disciplinaires de la GRC, l'admissibilité des éléments de preuve supplémentaires dans le cadre des appels, le caractère licite des ordonnances pour recevoir des traitements ou participer à des séances de counseling et la parité des sanctions.

Dans le dossier D-108, le CBE a fait mention d'une décision récente de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *F.H. c. McDougall* (2008, CSC 53), qui précisait le fait qu'il n'y a qu'une norme de preuve dans les cas civils, la prépondérance des probabilités, et que cette norme ne varie pas en fonction de la gravité des allégations ou des conséquences potentielles pour le membre. Le CBE a noté ce principe et recommandé que le commissaire

il a vendu sa maison et demandé les avantages liés à la réinstallation. Cette demande a été refusée, car le délai de deux ans n'avait pas été respecté.

Le CFE a conclu que, même si la demande de dérogation n'a pas été traitée adéquatement, le requérant n'avait pas été en mesure de montrer que des circonstances exceptionnelles justifiaient la dérogation. Le CFE a indiqué que les membres sont responsables de lire et de connaître les politiques de réinstallation et de demander des conseils lorsqu'ils sont incertains. Le CFE a également mentionné que les demandes de dérogation au délai doivent être justifiées et présentées en respectant ce délai. Le CFE a recommandé que la partie du grief concernant les avantages liés à la réinstallation soit refusée.

Autres commentaires et recommandations

Afin de réaliser son objectif stratégique qui consiste à influencer positivement sur les relations de travail à la GRC, le CFE a formulé des conclusions et des recommandations sur des questions touchant l'équité procédurale et l'exercice adéquat des pouvoirs.

donc pas se faire rembourser ces dépenses.

Dépenses de réinstallation à la retraite.

Dans le dossier G-446,

le requérant souhaitait se faire rembourser des dépenses engagées pour une réinstallation à la retraite dont la distance était inférieure à 40 km. Le CFE a recommandé que le commissaire de la GRC refuse la demande, car le requérant ne satisfaisait pas aux conditions d'approbation en vertu du *Programme de réinstallation intégré* de 2003 de la GRC. Plus précisément, il n'habitait pas dans un logement de l'Etat et il n'existait aucune circonstance exceptionnelle justifiant un déménagement payé par la Gendarmerie.

Dérogation au délai de deux ans pour les avantages liés à la réinstallation.

Dans le dossier G-454,

le requérant avait été muté en 1998. Il avait choisi de conserver sa résidence près de son ancien lieu de travail mais, après quelques mois, il a changé d'idée. Il a été incapable de vendre sa maison et, en 2001, après l'expiration du délai de deux ans pour demander les avantages liés à la réinstallation, a demandé à dérogier au délai de deux ans. Les Services de réinstallation n'ont pas traité adéquatement la demande, et le requérant n'a jamais été informé d'une décision. En septembre 2003,

voyages du Conseil du Trésor et de la GRC. Cet examen vise à éliminer toutes les contradictions et les incohérences des politiques et à établir un cadre clair pour l'évaluation des demandes de remboursement des frais de déplacement (G-376).

Frais de déplacement liés aux mutations faisant l'objet d'un grief.

Dans les dossiers G-457 et G-458, les membres ont présenté leurs griefs après avoir été mutés à la suite de l'annonce de la fermeture de leur détachement. Dans le dossier G-457, la Gendarmerie a ordonné à la requérante de se rendre à son nouveau poste en attendant le règlement de son grief. Au départ, la Gendarmerie lui a prêté une voiture de police et remboursé ses frais de déplacement. Cependant, même si le grief concernant sa mutation était toujours en instance, on lui a par la suite ordonné d'engager ses dépenses, ce qui l'a menée à présenter un autre grief. Dans le dossier G-458, on a ordonné au membre de se présenter à son nouveau lieu de travail. La Gendarmerie a refusé sa demande d'utiliser une voiture de police pour se rendre à son nouveau poste. Il a présenté un grief par suite de cette décision. Le CEF a cité des griefs précédents concernant des mutations et des voyages pour souligner les critères suivants en vue de déterminer l'admissibilité d'un

membre au remboursement des frais de déplacement :

- La Gendarmerie décide de muter un membre;
- Le membre présente un grief pour contester la décision de le muter; et
- Avant qu'une décision ne soit rendue concernant le grief de mutation, la Gendarmerie ordonne au membre de se présenter au nouvel endroit.

Le CEF a jugé que les critères s'appliquaient dans les deux cas et a recommandé que le commissaire de la GRC accueille les griefs.

Cependant, dans le dossier G-442, le requérant a accepté sa mutation latérale dans un nouveau détachement. Une année plus tard, il a présenté une demande importante de remboursement de diverses dépenses engagées dans son nouveau détachement. Sa demande a été refusée, et il a présenté un grief par suite de cette décision. Le CEF a affirmé que, comme il n'avait pas présenté de grief de mutation, la politique qui permet le remboursement de ces dépenses lorsqu'une mutation fait l'objet d'un grief ne s'applique pas, et il ne peut

pour la rémunération supplémentaire qu'elle aurait dû recevoir.

Admissibilité aux indemnités de déplacement ou aux avantages liés à la réinstallation

Cette année, le CBE a formulé un certain nombre de conclusions et de recommandations concernant la mesure dans laquelle les membres sont admissibles au remboursement des dépenses de réinstallation ou de déplacement. Même si les circonstances des cas varient, le message clé suivant ressort : la Gendarmerie et ses membres doivent connaître et respecter les politiques applicables concernant les avantages liés à la réinstallation.

Ce message a été renforcé cette année par la décision rendue par le commissaire de la GRC dans le dossier G-409 qui indique que, lorsqu'aucune politique ne permet à un membre de demander le remboursement d'une certaine dépense, la demande sera refusée. Il importe également de mentionner que, en réponse à la recommandation du CBE concernant l'ambiguïté des politiques sur les frais de déplacement, le commissaire, en 2008-2009 a rendu une décision ordonnant l'examen de l'ensemble des politiques sur les

si elles semblaient effectuer les mêmes tâches qu'elle. Elle a soutenu que les personnes qui effectuent les mêmes tâches devraient toucher le même salaire conformément aux valeurs de justice et d'équité de la Gendarmerie. Elle a demandé la rémunération et les avantages sociaux correspondant au rang et à la paie d'un caporal ainsi qu'aux occasions desquelles il bénéficie pour une période donnée.

Le CBE a conclu que la Gendarmerie n'avait pas fait preuve d'équité salariale dans un sens global. Les preuves montrent que, au niveau d'entrée, les employés utilisant le SALCV dans d'autres régions que celle où la requérante travaille occupent le poste de caporal. On constate aussi que la requérante a effectué les mêmes tâches que les caporaux, dont un caporal de sa propre section.

Compte tenu de cela et d'autres preuves, le CBE a conclu que la GRC a traité la requérante injustement et contrairement à la politique en lui demandant d'effectuer les tâches d'un caporal alors qu'elle était une employée excédentaire sans lui verser de rémunération supplémentaire. Le CBE a donc recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et d'ordonner que la question soit examinée afin de déterminer comment la requérante pourrait être indemnisée

<< Le CEF a contribué à éclairées et meilleures soient prises à tous les niveaux du processus de relations de travail de la GRC. >>
Catherine Ebbs, présidente

la santé mentale à la GRC mentionnait que, en présence d'allégations de harcèlement, les victimes et les personnes soupçonnées de harcèlement peuvent être soumises à un stress énorme, à l'isolement, à l'anxiété, à la dépression et à l'incapacité de travailler. Ces conditions peuvent influencer négativement sur le moral, le rendement et le dévouement de l'effectif. Le CEF a également constaté que les griefs de harcèlement peuvent mener à l'hostilité, susciter de vives émotions et comporter des questions d'une extraordinaire complexité.

Cette année, le CEF a répété dans le cas de plusieurs griefs que la Gendarmerie doit respecter les politiques sur la prévention du harcèlement du Conseil du Trésor et de la GRC. Le CEF a également mentionné que, même si le harcèlement allégué peut ne pas être assez grave pour constituer un comportement scandaleux en vertu du *Code de déontologie*, il peut tout de même s'agir de harcèlement aux

Valeur relative des tâches effectuées

termes des politiques applicables. Le CEF a également insisté sur le fait qu'une enquête sur une situation de harcèlement doit non seulement être équitable et neutre, mais également être perçue de la sorte par une personne raisonnablement bien informée (dossiers G-437, G-438, G-439, G-440 et G-453). Le commissaire de la GRC a rendu cette année une décision pour bon nombre de griefs (dossiers G-377, G-397, G-405, G-410, G-420 et G-440) qui confirmait ces principes.

Le Cadre des politiques de gestion de la rémunération du Conseil du Trésor insiste sur l'importance de la relativité interne en indiquant que la rémunération « doit correspondre à la valeur relative attribuée par l'employeur au travail accompli. »

Le CEF s'est penché sur cette question dans le dossier G-441 dans le cadre duquel une employée excédentaire qui occupait le poste de gendarme et utilisait le Système d'analyse des liens entre les crimes de violence (SALCV) a appris que les personnes qui utilisaient le SALCV dans d'autres régions occupaient le poste de caporal, même

aux tâches que les employés ou leurs unités de travail devront assumer. La Gendarmerie s'est engagée à assumer ses obligations relativement aux langues officielles et a établi sa propre politique à cet égard.

Cette année, le CFE a formulé une conclusion clé dans le cadre d'un grief touchant une exigence linguistique d'un poste. Cette conclusion

pourrait aider à l'avenir les parties à formuler leurs arguments dans des cas semblables. Dans le dossier G-452, un requérant souhaitait postuler un poste pour lequel son gestionnaire avait approuvé une classification linguistique à laquelle le requérant ne satisfaisait pas. Selon le requérant, son gestionnaire avait agi de la sorte pour contrecarrer son plan de carrière.

Le CFE, afin de déterminer s'il doit se pencher sur une décision touchant les langues officielles relativement à la dotation à la GRC, s'est appuyé sur le raisonnement de la Cour fédérale du Canada dans *Rogers c. Canada*, [2001] ACF no 222. La Cour a affirmé que la seule question pertinente consiste à savoir si les exigences linguistiques du poste telles que définies s'imposaient objectivement. La Cour a également indiqué que le fait qu'un requérant croit qu'il n'est pas aimé ou qu'il n'a pas été bien traité est sans importance. À la lumière de cette décision, le CFE a jugé que, comme la désignation avait

été examinée de façon indépendante et était conforme à la politique sur les langues officielles, le dossier soutenait ultimement la désignation. Le CFE a donc recommandé que le grief soit rejeté.

Harcelement

La prévention du harcèlement en milieu de travail est un aspect essentiel de la mise en place et du maintien d'un environnement de travail sain et dynamique. La *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* du Conseil du Trésor définit le harcèlement comme « tout comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. »

Le CFE s'engage à aider la GRC à réaliser son objectif de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement. Le CFE a abordé de façon approfondie des questions relatives au harcèlement dans ses rapports annuels, des documents de discussion et des articles d'intérêt. En 2008-2009, l'article *Promotion de*

isolés. Dans les dossiers G-449, G-450 et G-451, il a abordé des situations dans lesquelles la GRC a calculé une série de demandes de remboursement de frais de déplacement pour des membres dans des postes isolés en appliquant une politique du Conseil du Trésor d'une nouvelle façon, ce qui allait à l'encontre d'un *bulletin de rémunération* connexe. Par le fait même, la GRC indiquait que, à leur retour de vacances, les requérants lui devaient des sommes engagées pour des frais de déplacement qu'elle leur avait avancées avant leurs vacances. Le CBE a recommandé que les griefs soient accueillis. Il a conclu que le *bulletin de rémunération*, qui s'applique directement à la situation des requérants, laissait clairement entendre qu'il fallait rembourser aux requérants les frais en question.

Dans les dossiers G-460, G-461, G-462 et G-463, le CBE s'est penché sur le refus de la Gendarmerie de traiter les demandes de remboursement de frais de déplacement pour des vacances préalablement approuvées pour des membres travaillant dans des postes isolés. La Gendarmerie a affirmé que les requérants ne respectaient pas une nouvelle politique du Conseil du Trésor. Les requérants ont allégué que, contrairement à ce qui était requis, la Gendarmerie ne leur a pas demandé de se reporter à cette politique. Le CBE a recommandé que les griefs soient

Langues officielles

La *Loi sur les langues officielles* et divers textes habilitants du Conseil du Trésor établissent les pouvoirs, les tâches et les fonctions d'organisations fédérales, y compris la GRC, relativement aux langues officielles du Canada. Ainsi, ils établissent un cadre pour déterminer les exigences linguistiques des postes. Généralement, ces exigences, qui visent à refléter les besoins opérationnels, ont objectivement trait

Cette année, en plus des conclusions et des recommandations, le CBE a publié *Promouvoir la santé mentale à la GRC*. Cet article, paru dans le numéro de juillet-septembre 2008 du *Communiqué* (<http://www.erc-ccc.gc.ca/publications/comunique/200809-fra.aspx>), aborde différentes pressions sur les lieux de travail à la GRC, des questions de santé mentale et des problèmes auxquels font face les membres dans les postes isolés.

accueillis en partie. Il a également proposé que des structures soient mises en place afin de bien informer les membres (surtout ceux occupant un emploi dans des postes isolés) des exigences de politiques, des droits et de tout changement important qui les touchent.

grief dans un autre cas. Il a également déterminé que la requérante n'avait pas qualité pour agir relativement à l'autre grief, car un autre processus de recours, le processus de renvoi pour raisons médicales, était prescrit par le *Règlement sur la GRC*.

Le CFE a recommandé qu'on présente des excuses à la requérante, car le dossier avait été soumis à un certain nombre d'irrégularités procédurales, notamment la décision du BCG d'intégrer un grief dans un autre grief et de renvoyer les documents fournis par la requérante et le défaut d'accepter le formulaire de grief au niveau II ou d'inciter la requérante à présenter des observations.

>> Les recommandations formulées par le CFE dans les dossiers de griefs ont mené à des modifications des politiques, ... , qui a permis d'améliorer le milieu de travail et la qualité de vie des membres de la GRC. >>

Catherine Ebb, présidente

B. Questions concernant le bien-fondé

Postes isolés

La Gendarmerie fournit des services de police dans bon nombre de régions éloignées (c.-à-d. des postes isolés). Le fait d'occuper un emploi dans un poste isolé peut être difficile pour les raisons suivantes : le climat est souvent rude et il peut être difficile de trouver des biens et des services habituels et d'obtenir une aide personnelle et professionnelle.

L'importance de prendre soin des membres qui travaillent dans des postes isolés est de plus en plus reconnue. Par exemple, le Groupe de travail Brown a récemment recommandé que la GRC et le Conseil du Trésor veillent à ce que les membres qui occupent un emploi dans des postes isolés soient traités équitablement. Par ailleurs, la Gendarmerie a indiqué qu'elle s'engageait à attirer des membres dans des postes isolés et à prendre soin d'eux et de leur famille pendant cette affectation.

Cette année, le CFE a formulé plusieurs conclusions et recommandations d'intérêt pour les membres travaillant dans des postes

Des exemples des cas examinés cette année au sujet de la qualité pour agir concernaient les deux questions clés suivantes : la nécessité de distinguer la qualité pour agir et le bien-fondé, et les autres recours accessibles.

La nécessité de distinguer la qualité pour agir et le bien-fondé. Dans

les dossiers G-437 à G-440, un lieu de travail où les employés étaient très mécontents a fait l'objet d'un examen des incidents critiques dans le cadre duquel on a déterminé que les requérants pouvaient avoir été harcelés par deux superviseurs. À la lumière d'une enquête menée en vertu du *Code de déontologie*, on a décidé de ne pas

imposer de mesures disciplinaires aux deux superviseurs. Les requérants ont présenté un grief. L'arbitre de niveau I a jugé que les requérants n'avaient pas qualité pour agir, car la décision n'avait pas été rendue par la bonne personne conformément à la politique. Le CEF était en désaccord, car il considérait que l'objet des griefs était le processus utilisé par la Gendarmerie pour traiter les allégations de harcèlement. Le CEF a fait remarquer que la question à savoir qui a rendu la décision litigieuse et quelle politique a été suivie doivent faire l'objet d'un examen afin de déterminer le bien-fondé du cas et qu'il ne faut pas tenir compte de ces questions pour déterminer si les requérants ont qualité pour agir. Le CEF a recommandé que le

commissaire de la GRC accueille les griefs et ordonne à la Gendarmerie d'examiner les allégations des requérants en vertu des politiques applicables concernant le harcèlement. Le commissaire de la GRC était d'accord avec le CEF.

Autres recours accessibles. Dans

le dossier G-444, la requérante a rempli deux formulaires de grief pour s'opposer au profil médical indiquant qu'elle était « incapable d'effectuer, ..., toute tâche opérationnelle ou administrative pour la GRC » et à la recommandation de lancer le processus administratif du renvoi pour raisons médicales. Le Bureau de coordination des griefs (BCG) a ouvert un dossier de grief unique et a invité la requérante et l'intimé à présenter des observations au sujet de la qualité pour agir. Il n'a reçu aucune observation. Les griefs ont été transmis à l'arbitre de niveau I, qui a déterminé que le grief était identique à un grief précédent et l'a rejeté au motif que la requérante n'avait pas qualité pour agir.

Les griefs ont été renvoyés au CEF, Les griefs ont été renvoyés au CEF, requérante lui avait remis. Le CEF a confirmé ce fait et a obtenu des copies des documents en question. Il a constaté qu'un des griefs traitait de la même décision faisant l'objet d'un

puisque'il avait trait à la discrimination fondée sur l'âge. Cette question est assujettie à des politiques fédérales importantes qui s'appliquent à la GRC.

Pour de plus amples détails sur certains cas, consultez le site Web du CEE (www.erc-ccc.gc.ca).

Le grief était lié à une politique permettant clairement le renvoi.

Les dossiers G-457 et G-458 traitaient du remboursement des frais de

déplacements liés à une mutation faisant l'objet d'un grief. Un grief

de mutation ne peut être examiné par le CEE. Cependant, les griefs de

déplacement le peuvent et, comme la question concernait les droits par

rapport aux frais de déplacements, le CEE a jugé qu'il pouvait les

examiner.

Qualité pour agir

L'expression *qualité pour agir* découle de l'expression latine *locus standi* et désigne le droit d'intenter une action en justice. Le paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* établit un critère en cinq parties pour déterminer si un

membre de la Gendarmerie a qualité pour agir :

- 1) Le requérant doit être un membre;
- 2) Le requérant doit avoir subi un préjudice;
- 3) Le grief doit être au sujet d'une décision, d'un acte ou d'une omission;
- 4) La décision, l'acte ou l'omission doit être lié à la gestion des affaires de la Gendarmerie; et
- 5) Il ne doit exister aucun processus de recours prescrit par la *Loi sur la GRC*, le *Règlement* ou les *Consignes* du commissaire (CC).

Le CEE a publié un certain nombre d'articles sur la qualité pour agir, notamment *Paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC : Le critère de la qualité pour agir* de Lisa Thiele, avocate, avril 1999 (<http://www.erc-ccc.gc.ca/publications/articles/a-027-fra.aspx>), et *Nouveau développements — Le critère de la qualité pour agir* de Monica Phillips, avocate, juillet 2005 (<http://www.erc-ccc.gc.ca/publications/articles/a-028-fra.aspx>). Plusieurs rapports annuels récents traitent également de cette question.

Parmi les griefs examinés cette année, des thèmes relatifs à la procédure revenaient, et de nouvelles questions ont été soulevées concernant les postes isolés et la valeur relative des tâches effectuées. Le CBE a également réexaminé une question relative aux mutations et aux frais de déplacement qui n'avait pas été soulevée depuis bon nombre d'années et qui a clarifié le critère juridique à respecter afin d'évaluer l'admissibilité de ces demandes de remboursement.

Bien-fondé du renvoi

Le bien-fondé du renvoi indique si le cas a été adéquatement présenté au CBE. Lorsqu'un cas ne peut faire l'objet d'un renvoi, le CBE ne peut l'examiner; dans le cas contraire, il le doit. Pour ce qui est des dossiers disciplinaires, de renvoi et de rétrogradation, le bien-fondé du renvoi n'est pas en question, car tous les appels sont renvoyés, sauf avis contraire du membre (ce qui est rare).

Des cinq types de griefs qui doivent être renvoyés au CBE aux fins d'examen, ceux qui traitent de l'interprétation et de l'application de politiques gouvernementales par la Gendarmerie entraînent le plus de controverse par rapport à ce qui peut faire l'objet d'un renvoi. En ce qui

concerne les cas examinés cette année, la confusion survenait lorsque le grief était lié à des questions relatives aux droits de la personne et à une politique permettant clairement le renvoi ou lorsque sa nature n'était pas claire.

La nature du grief n'était pas claire.

Dans le dossier G-441, la membre a présenté un grief concernant, comme elle l'a décrit elle-même, une question de « *travail égal à salaire égal* ». Elle alléguait que des personnes assumant les mêmes fonctions devraient

recevoir le même salaire. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief qui, selon lui, avait trait à la classification. La classification, qui est un processus géré entièrement au moyen des processus internes de la GRC, n'est pas un type de grief qui peut faire l'objet d'un renvoi. Le CBE a toutefois jugé que la question pouvait lui être renvoyée, car la rémunération reflétant la valeur relative des tâches effectuées a trait à la rémunération et aux indemnités, responsabilité du Conseil du Trésor administrée en partie par des politiques gouvernementales qui s'appliquent à la Gendarmerie.

Le grief était lié à des questions

relatives aux droits de la personne.

Dans le dossier G-445, le requérant contestait le refus de la Gendarmerie de prolonger son service au sein de la GRC au-delà de ses 60 ans. Le CBE a jugé que le grief pouvait être examiné

En tant que tribunal quasi judiciaire, lorsqu'il examine des griefs et des appels, le CEF applique la primauté du droit et s'appuie sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence, quelque peu comme un tribunal judiciaire. Le CEF est un organisme de recommandation qui formule des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme de décision rend une décision.

Les sections qui suivent présentent les faits saillants des griefs et des appels disciplinaires examinés cette année, ainsi que la décision du commissaire de la GRC, si elle est disponible.

Griefs

A. Questions procédurales

Chaque grief que le CEF passe en revue comporte une composante procédurale et un sujet. Même s'il existe peu d'exigences techniques pour présenter un grief à la GRC, elles sont extrêmement importantes pour assurer l'équité, l'impartialité, l'indépendance et la transparence du processus, et le CEF traite souvent ces questions dans ses conclusions et ses

recommandations détaillées. Le non-respect de ces exigences peut entraîner une violation de l'équité procédurale, voire invalider une décision antérieure. Généralement, le CEF se penche sur des questions procédurales au début de l'examen en déterminant les raisons pour lesquelles un cas donné lui a été présenté. Pour ce faire, voici quelques questions que se pose le CEF :

- Est-ce qu'il a compétence pour s'occuper du grief en question (s'agit-il d'un grief qu'il peut examiner)?
- Est-ce que le requérant a le droit de présenter le grief en question (a-t-il qualité pour agir)?
- Le grief a-t-il été déposé dans les délais prescrits?
- Dans la négative, est-ce qu'il y a des raisons valables pour repousser les délais?
- Est-ce que la Gendarmerie a communiqué de façon adéquate au requérant les renseignements pertinents?

- En ce qui a trait aux griefs, l'objectif idéal du CEF est d'émettre ses conclusions et recommandations dans les trois mois suivant la réception du cas lui étant renvoyé. En ce qui a trait aux appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des renvois et rétrogradations, le CEF s'efforce de les traiter dans un délai de six mois; il ne satisfait actuellement pas à ces normes de services. Le CEF poursuit ses démarches pour obtenir une allocation de ressources permanentes qui lui permettraient d'atteindre un taux d'examen des cas acceptable et de le maintenir à ce niveau.
- Au début de 2008-2009, le CEF avait 69 griefs et appels devant lui. À la fin de l'exercice 2008-2009, le CEF en avait 60 à examiner. Le tiers de ces cas avaient été renvoyé au CEF plus d'un an auparavant, et le quart avait été renvoyé il y a plus de deux ans. Ils se répartissaient comme suit :
- 48 griefs en instance;
 - 12 appels de mesures disciplinaires en instance;
 - Aucun appel de renvoi ou de rétrogradation en instance.

Autres activités

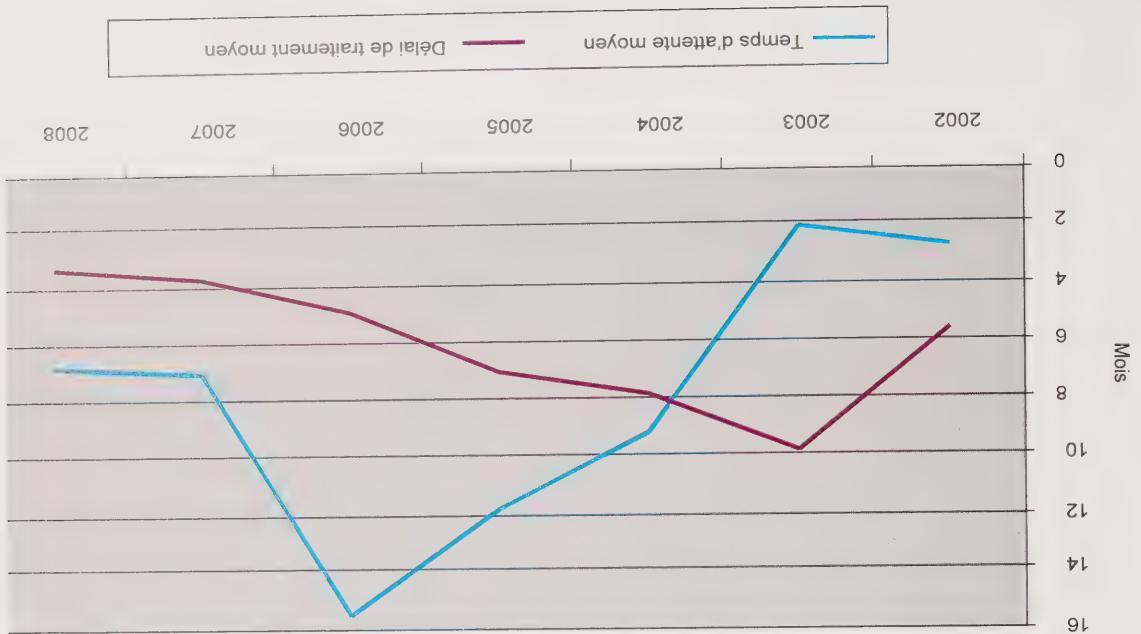
In addition to the case reviews En plus de sa fonction d'examen des cas, le CEF doit satisfaire à chaque obligation réglementaire commune que tous les ministères de la fonction publique doivent également respecter. Le CEF est fermement déterminé à assumer son mandat tout en respectant les politiques et les lois fédérales.

La charge de travail du CEF comprend d'importantes exigences en ce qui a trait à la reddition de comptes et à la gestion de l'organisation. Contrairement à la plupart des ministères et organismes, le CEF n'a pas de spécialistes dans les domaines comme l'approvisionnement, les finances, les ressources humaines et la gestion du savoir. Par conséquent, les membres du personnel exercent plusieurs fonctions pour répondre aux demandes de la gestion de l'organisation dans le but de satisfaire à la plupart des exigences en matière de rapports d'un ministre ou d'un organisme de grande envergure. Vu la petite taille et le petit budget du CEF, ces exigences contribuent aux retards dans le processus d'examen des cas.

Amélioration du rendement

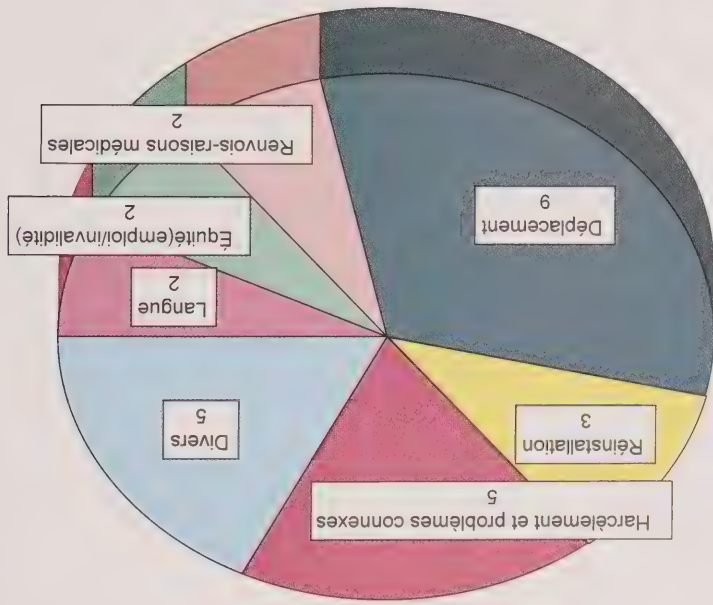
Comme le nombre de membres de la GRC s'est accru, la complexité de l'ensemble des politiques en matière d'emploi de la GRC s'est accrue et, par conséquent, le nombre et la complexité des dossiers renvoyés au CEB ont augmenté. Le CEB a pris les mesures nécessaires pour réduire le temps d'analyse de chaque dossier, seul facteur sur lequel il a une emprise. Depuis 2003, le temps moyen d'analyse a diminué. Pourtant, malgré les efforts du CEB, le délai d'attente pour commencer à traiter chaque cas a continué de s'accroître.

Le fait que le CEB a reçu du financement supplémentaire à court terme a entraîné d'importants résultats positifs immédiats. Le temps d'attente pour traiter les dossiers renvoyés au CEB a diminué au cours de l'année où les ressources ont été déployées. Cette diminution représente une amélioration du rendement de 54 %. Le temps d'attente pour le traitement des dossiers est stabilisé, selon la tendance, mais le CEB continue d'améliorer son délai de traitement. La figure ci-dessous illustre cette tendance ainsi que les résultats positifs résultant des efforts continus du CEB pour réduire à la fois le délai de traitement et le temps d'attente pour traiter les dossiers.



Griefs

Le tableau ci-dessous montre les recommandations en matière de griefs du présent exercice, par sujet.



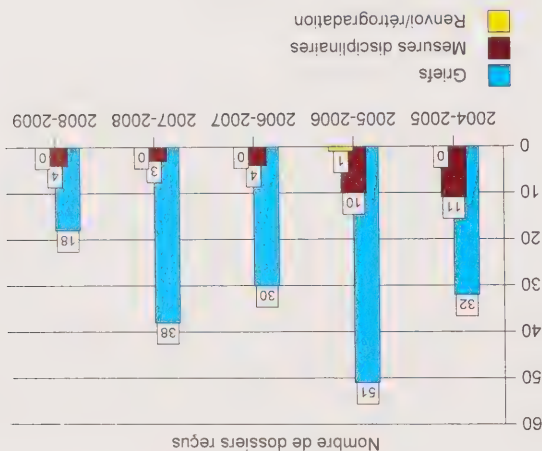
Chaque année, les problèmes liés aux déplacements, au harcèlement et aux réinstallations représentent, de manière générale, une portion importante des examens des griefs. En 2008-2009, les problèmes liés aux demandes de frais de déplacement ont représenté près du tiers des recommandations émises en matière de griefs. Les problèmes liés à la réinstallation et au harcèlement combinés représentent presque le tiers de toutes les recommandations en matière de griefs en 2008-2009.

Appels de mesures disciplinaires

Cette année, le CFE a examiné et émis des recommandations dans trois appels relatifs à des mesures disciplinaires. Les trois ont été déposés par un membre et visaient une sanction consistant en un ordre de démission dans un délai de 14 jours, sans quoi le membre serait congédié. Des trois examens d'appels de mesures disciplinaires du CFE en 2008-2009, deux recommandaient que la décision du comité d'arbitrage relative à la sanction soit maintenue (D-106 et D-107), et un (D-108) recommandait que l'appel soit accueilli.

Renvois

En 2008-2009, 22 cas ont été renvoyés au CFE : 18 griefs et 4 appels relatifs à des mesures disciplinaires. Aucun appel relatif à un renvoi ou à une rétrogradation n'a été renvoyé au CFE cette année.



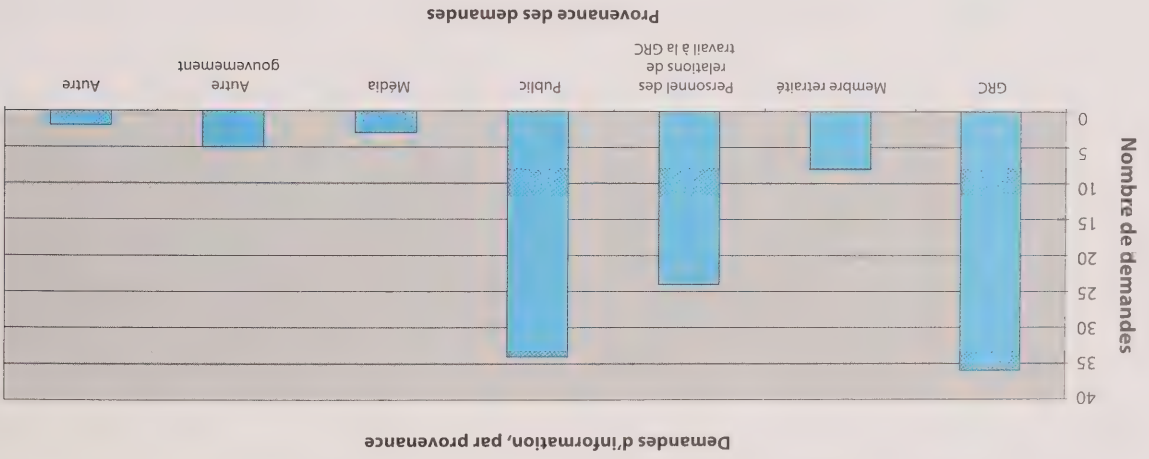
Dossiers traités et recommandations émises

Le CFE a traité 31 dossiers au cours de l'exercice 2008-2009 : 28 étaient des griefs et 3 étaient des mesures disciplinaires.

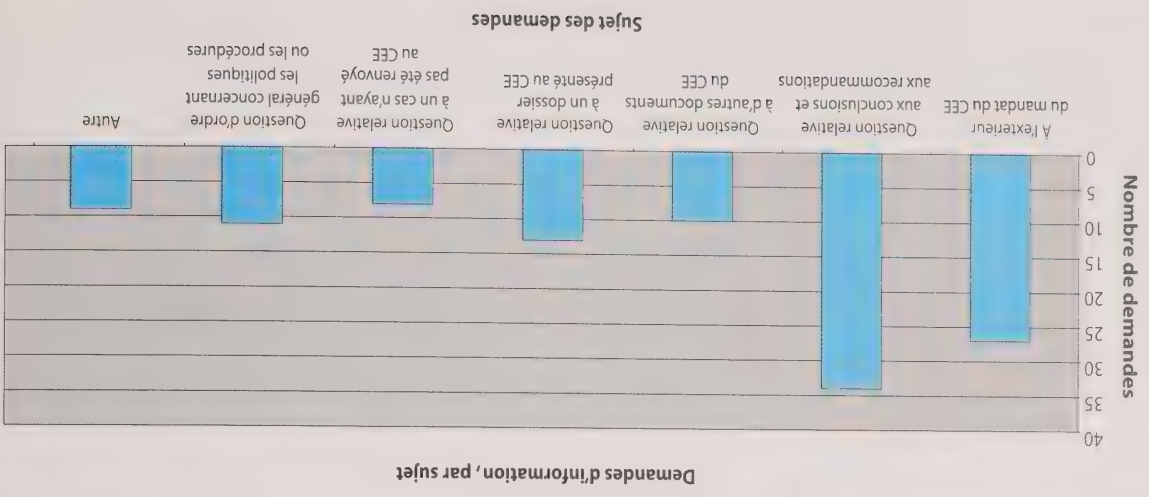


Demandes d'information

Le CEE a reçu un total de 13 demandes d'information pendant l'année 2008-2009. En moyenne, il a répondu à chacune de ces demandes dans un délai de quatre jours. Plus du tiers des demandes provenaient de la GRC elle-même. Les membres du public constituaient le groupe de demandeurs suivant en importance.



Le tableau ci-dessous démontre la gamme des diverses demandes reçues. Plusieurs demandes étaient simples, et les demandeurs ont été aiguillés vers le bureau approprié. Cependant, les autres demandes étaient compliquées et il a fallu y consacrer plus de temps et d'efforts pour fournir une réponse complète et exacte. En effet, le temps de réponse médian était de un jour, ce qui laisse croire qu'un petit nombre de demandes complexes ont exigé beaucoup de temps.



prescription, les obligations en matière de communication de renseignements, des conseils concernant la présentation des observations du requérant et du répondant, ainsi que des discussions sur la prévention du harcèlement, la suspension sans solde et la réinstallation.

De plus, la présidente a rencontré le commissaire de la GRC ainsi que l'exécutif du programme des RRF pour discuter des nouveautés dans les processus respectifs du CEF et de la GRC.

Fait à noter, au cours de la dernière année, le CEF a tenu un rassemblement pour souligner la publication de son 20^e rapport annuel. Plus de 100 invités ont assisté à l'exposé de l'après-midi, où le commissaire de la GRC, l'exécutif des RRF, le sous-ministre délégué de la Sécurité publique ainsi que la présidente du CEF se sont adressés à eux. L'événement a souligné le travail du CEF sous la direction d'une succession de présidents distingués, qui ont élaboré, collectivement, un ensemble notable d'analyses de cas reconnu par les praticiens en relations de travail.

Sensibilisation et communication

En plus de procéder à l'examen des cas, le CEF participe à d'autres activités qui soutiennent et étoffent son mandat principal. Les activités de sensibilisation et de communication, sous diverses formes, sont une composante importante de son travail.

La publication trimestrielle le *Communiqué*, les réponses aux demandes de renseignements officielles et officielles, et des renseignements de la formation fournis à différentes sections des relations de travail au sein de la GRC font partie des activités de communication. Le CEF possède également un site Web (www.ccc.gc.ca), qui contient des rapports annuels antérieurs, des éditions précédentes du *Communiqué*, une base de données élaborée qui permet de chercher tous les sommaires des conclusions et des recommandations du CEF, des sommaires des décisions subséquentes du commissaire de la GRC, ainsi que des copies des articles, des documents de discussion et des rapports spécialisés du CEF les plus demandés². Le CEF reçoit une réaction positive des utilisateurs de son site Web à l'égard de son

accessibilité et de son utilité. Au cours de la dernière année, le CEF a enregistré 424 637 visualisations de page sur son site Web. Les visites régulières auprès des membres de détachements de la GRC, de l'administration centrale, et de l'administration centrale dans les régions, habituellement combinées avec d'autres voyages aussi souvent que possible, font également partie des activités de sensibilisation. Les griefs examinés par le CEF s'accompagnent habituellement de questions ou de problèmes de procédures. Dans le cadre de son travail de liaison et de sensibilisation, le CEF répond régulièrement à ces questions de procédures afin qu'elles soient mieux comprises. Cette année, le CEF a organisé sept réunions dans les divisions, de la Colombie-Britannique au Québec, précisément pour discuter de ces sujets. Il y a eu par exemple un exposé dans le cadre de l'événement annuel de la formation des Représentants des relations fonctionnelles (RRF) à l'administration centrale, en septembre, où les sujets comprenaient la qualité pour agir, les délais de

² À titre d'exemple, voir les rapports annuels du Comité externe d'examen de la GRC : 2005-2006, « Examen de la qualité pour agir et des délais de prescription »; 2006-2007, « Questions de procédure » et 2007-2008, « Protéger l'accès, délais de prescription ». Voir également les articles d'intérêt qui comprennent : Discussion concernant la compétence du Comité externe en matière d'examen »; « Qualité pour agir : nouveaux développements – le critère de la qualité pour agir »; « Paragraphe 31(1) de la Loi sur la GRC : le critère de la qualité pour agir et Paragraphe 31(2) de la Loi sur la GRC : les délais ».

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Lorsqu'il est allégué qu'un membre de la GRC a commis une grave infraction au *Code de déontologie* de la GRC et le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience est tenue pour déterminer si les allégations sont fondées, et, le cas échéant, quelle sera la peine à imposer. L'affaire est instruite par un comité d'arbitrage constitué de trois officiers supérieurs de la GRC. Dans le cas où, une fois la décision rendue par le comité d'arbitrage, le membre de la GRC ou la gestion souhaite interjeter appel de la décision devant le commissaire de la GRC, le requérant et l'intimé doivent fournir leurs observations au commissaire, par écrit. À moins que ce dernier n'accueille la demande d'agir autrement d'un membre (ce qui est rare), le commissaire renvoie le dossier au CEF afin qu'il l'examine. Dès que le CEF a procédé à l'examen approfondi du dossier, il présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Appels en matière de renvoi et de rétrogradation

Lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il a omis d'exercer ses fonctions de façon satisfaisante, le membre peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers supérieurs de la GRC. Le membre visé ou l'intimé ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties doivent signifier leur intention d'interjeter appel au commissaire de la GRC par écrit. À moins que le membre demande qu'il en soit autrement (ce qui est rare), le commissaire renvoie tous les appels en matière de renvoi et de rétrogradation au CEF aux fins d'examen. Une fois que le CEF a procédé à l'examen entier du dossier, il présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Vous trouverez, ci-dessous, une description de chacun de ces processus et de ses liens avec le CEF.

Processus de règlement des griefs

Les cas renvoyés au CEF les plus nombreux sont des cas relatifs aux

griefs. Dans le cadre de la *Loi sur la GRC*, la résolution des conflits liés aux droits de la personne et aux intérêts

personnels se fait par le processus de règlement des griefs de la GRC. Les griefs peuvent s'appliquer à une vaste

gamme de droits et intérêts, allant de l'admissibilité d'une demande de remboursement pour certaines

dépenses au droit de travailler dans un environnement où il n'y a ni harcèlement ni discrimination.

Le traitement et le règlement des

griefs se font d'abord par l'examen du dossier. L'examen de niveau I est effectué par un officier de la GRC

ou son remplaçant désigné, qui agit à titre d'arbitre de niveau I. Si le membre n'est pas satisfait de la

décision de l'arbitre, il peut porter le grief au niveau II, où le commissaire de la GRC tranchera. Aux termes de

l'article 36 du *Règlement sur la GRC*, le commissaire doit d'abord renvoyer au CEF cinq catégories spécifiques de

griefs de niveau II pour qu'ils fassent l'objet d'un examen impartial et indépendant.

Cinq catégories de griefs qui doivent être renvoyés au CEF aux fins d'un examen :

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application des politiques gouvernementales qui s'appliquent aux ministères et qui ont été étendues aux membres de la GRC;
- b) les griefs relatifs à la cessation de la solde et des indemnités des membres dans le cadre du paragraphe 22(3) de la *Loi*;
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur les postes isolés*;
- d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur la réinstallation*;
- e) les griefs relatifs aux renvois administratifs fondés sur différents motifs.

Examen des cas

Le CEF ne peut pas prendre l'initiative de lancer des examens. Le processus d'examen des cas débute lorsque le commissaire de la GRC renvoie un cas au CEF. Les cas qui doivent être renvoyés au CEF sont décrits dans la *Loi sur la GRC* et comprennent certaines catégories de griefs précisées dans le *Règlement*, ainsi que tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires et les appels en matière de renvoi et de rétrogradation.

Lorsque le CEF procède à un examen de cas, il examine le dossier entièrement, y compris les documents à l'appui, les décisions rendues et les arguments des parties. Lorsque l'examen porte sur l'appel d'une décision concernant des mesures disciplinaires, un renvoi ou une rétrogradation, la transcription de l'audience du comité d'arbitrage de la GRC ayant entendu l'affaire est aussi examinée par le CEF, ainsi que toutes pièces présentées à l'audience. La présidente du CEF peut exiger que les parties fournissent des renseignements ou des observations supplémentaires, et si l'une des deux parties reçoit des renseignements, l'autre partie a la possibilité de répondre. La présidente a également le pouvoir de tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien qu'elle ait rarement recours à cette option. Pour être en mesure

de présenter une recommandation, elle examine l'ensemble de la preuve, les questions juridiques, les lois pertinentes et la jurisprudence. La présidente du CEF transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées. Le commissaire prend la décision finale et doit tenir compte des recommandations du CEF. S'il décide de s'en écarter, la *Loi sur la GRC* exige qu'il justifie son choix dans sa décision.

<< Le fait que les membres du public avaient maintenant droit de regard sur ces enjeux a ajouté un degré d'imputabilité et de transparence aux processus liés aux relations de travail. >>

Catherine Ebbs, présidente

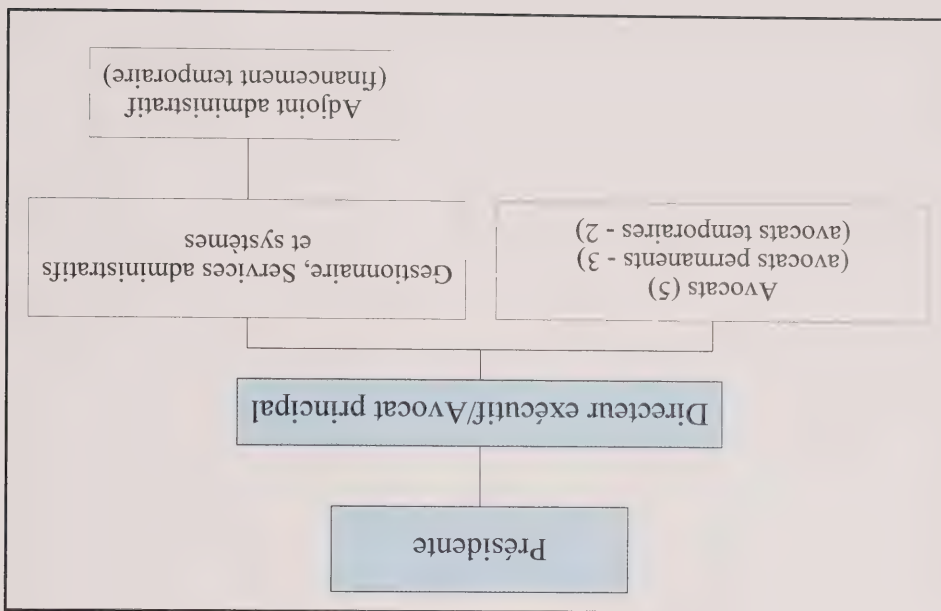
Le travail du CEF touche sur des composantes en matière de relations de travail et du droit administratif. Le CEF examine des cas découlant de trois processus distincts en matière de relations de travail au sein de la GRC : le processus de règlement des griefs, le processus d'appel relatif à une mesure disciplinaire et le processus d'appel en matière de renvoi et de rétrogradation.

Structure organisationnelle

Le CEF rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique. Il est dirigé par un président, qui est nommé par décret du gouverneur en conseil. Le CEF compte un membre qui est à la fois président et premier dirigeant. Conformément à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (Loi sur la GRC)*, les personnes qui siègent au CEF ne peuvent être des membres de la GRC.

De plus, le CEF est géré par un directeur exécutif/avocat principal qui supervise sept employés : des avocats experts en matière de droit du travail et administratif, et du personnel administratif.

Le ministre de la Sécurité publique, par l'intermédiaire d'un protocole d'entente visant la prestation d'aide dans le domaine des ressources humaines, des technologies de l'information et des finances, fournit certains services administratifs au CEF. En ce qui a trait à tous les ministères de la fonction publique fédérale, le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada fournit au CEF tous les services de locaux.



PARTIE II Qui sommes-nous et quel est notre rôle?

Le Comité externe d'examen de la

GRC (CEE) est un organisme fédéral

indépendant qui vise à favoriser un

régime de relations de travail juste

et équitable au sein de la GRC.

À cette fin, le CEE procède à des

examens impartiaux et approfondis

de certaines catégories de griefs, ainsi

qu'à des appels relatifs à des mesures

disciplinaires, et des appels en matière

de renvoi et de rétrogradation.

En examinant les cas portés à son

attention, le CEE s'emploie à assurer la

transparence, l'équité, et l'impartialité

du processus des relations de travail

au sein de la GRC. La compétence du

CEE se limite aux membres réguliers

et aux membres civils de la GRC. Les

fonctionnaires employés par la GRC

ont un processus de relations de travail

distinct.

Après avoir terminé son examen d'un

cas, le CEE présente ses conclusions

et recommandations au commissaire

de la GRC. Le CEE ne fait que

des recommandations, et c'est le

commissaire qui prend la décision

finale.

Comme les membres de la GRC ne

sont pas syndiqués, le rôle du CEE

dans le processus de résolution des

questions de relations de travail de

la GRC est crucial. Au fil des ans, la

GRC a apporté des modifications dans

divers domaines en se fondant sur les

recommandations formulées par le

CEE, notamment les changements

apportés aux politiques concernant le

système interne des relations de travail,

les renvois pour raisons médicales, la

suspension sans solde et la prévention

du harcèlement.

Étant l'un des deux organismes de

surveillance et d'examen de la GRC

(l'autre étant la Commission des

plaintes du public contre la GRC, la

CPP), le CEE joue un rôle important

dans le maintien de la confiance du

public à l'égard de la GRC et veille à ce

que celle-ci respecte la loi et les droits

de la personne.

En 2008-2009, le budget du CEE était

d'environ 1,5 million de dollars, et

l'organisme comptait neuf employés,

y compris la présidente. Le CEE a

consacré environ 80 % de son temps

et de ses ressources à l'examen de cas,

et 20 % aux activités de liaison et de

communication¹.

¹ Les services organisationnels comme la gestion financière, les ressources humaines et les services des technologies de l'information sont compris dans les deux types d'activité.

accrue à l'égard de la GRC et de son processus de relations de travail. Différents comités d'enquête et groupes de travail se sont penchés sur une série d'événements survenus au sein de la GRC, dont le Groupe de travail Brown sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC, à qui le CEE a fait une présentation sur les relations de travail à la GRC. Un processus de réforme et de renouvellement visant à améliorer la gouvernance et à produire des changements culturels au sein de la GRC est en cours en ce moment, et le Conseil de mise en œuvre de la réforme à la GRC, nommé par le gouvernement, surveille les progrès réalisés concernant le processus de réforme et en fait rapport.

Dans ce contexte de changement et d'incertitude, il est essentiel de maintenir l'uniformité du processus de relations de travail. La GRC et ses membres doivent savoir que leurs questions de relations de travail seront traitées de manière ouverte, impartiale et juste. Ils doivent avoir confiance que les questions qui sont complexes sur le plan juridique ou factuel, ou les deux, et qui ne sont pas encore résolues sont entre bonnes mains.

Les principes qui servent de fondement aux conclusions et aux recommandations du CEE sont donc probablement plus importants que

jamais. Le CEE a toujours effectué ses examens d'une manière ouverte, impartiale et juste. Cette longue tradition d'examen de qualité et les connaissances spécialisées du CEE concernant les questions complexes de relations de travail font du CEE l'organisme le plus compétent pour s'occuper de ces questions.

Bref, le CEE est extrêmement fier de la contribution qu'il a fournie au chapitre des relations de travail au sein de la GRC au cours des 20 dernières années et il est confiant et optimiste de pouvoir continuer de le faire.

Le rapport annuel de cette année fournit un aperçu de nos activités pendant l'exercice 2008-2009. Vous pouvez le consulter sur notre site Web, ainsi que notre publication trimestrielle *Communiqué*, les sommaires de cas et autres rapports du gouvernement (www.erc-ccc.gc.ca).

Catherine Ebbs

Catherine Ebbs
Présidente

PARTIE I

Message de la présidente



Catherine Ebbs
Présidente

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) vise un résultat stratégique : « exercer une influence positive sur la façon dont les questions relatives aux relations de travail sont réglées au sein de la GRC ». Depuis sa création en 1988, le CEE a travaillé sans relâche pour que des décisions plus éclairées et meilleures soient prises à tous les niveaux du processus de relations de travail de la GRC.

Le CEE s'est en outre toujours efforcé de défendre fidèlement les principes d'équité, d'impartialité, d'indépendance et de transparence. Par exemple, le CEE s'est toujours fait le champion de l'équité procédurale au sein des relations de travail. Il veille constamment à s'assurer que

les membres de la GRC conservent leur droit de se faire entendre, leur droit à la divulgation raisonnable de certains renseignements, leur droit à un décideur impartial et leur droit d'obtenir des justifications suffisantes pour étayer adéquatement les décisions qui les concernent.

Les avantages de cette approche sont nombreux et variés tant pour la GRC que pour ses membres. Notamment, les conclusions et les recommandations du CEE ont permis de fournir des éclaircissements et une orientation dans certains domaines relativement à l'interprétation de la *Loi sur la GRC*, de son *Règlement* et des politiques de la GRC. Les conclusions et les recommandations du CEE ont également permis au système de règlement interne des griefs de la GRC de redéfinir ce qui constitue des limites raisonnables dans un certain nombre de domaines. Le CEE a aussi contribué au processus d'élaboration des politiques de la GRC en veillant à ce que les questions comme l'interprétation de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation soit conforme aux décisions de la Cour suprême du Canada.

Les relations de travail au sein d'une grande organisation représentent toujours un défi. Or, des événements récents ont suscité une attention

| | |
|--|----|
| B. Questions concernant le bien-fondé | 19 |
| Postes isolés | 19 |
| Langues officielles | 20 |
| Harcèlement | 21 |
| Valeur relative des tâches effectuées | 22 |
| Admissibilité aux indemnités de déplacement ou aux avantages liés à la réinstallation | 23 |
| Autres commentaires et recommandations | 25 |
| Appels disciplinaires | 26 |
| Norme de preuve requise dans les audiences disciplinaires de la GRC | 26 |
| Admissibilité des éléments de preuve supplémentaires dans le cadre des appels | 27 |
| Caractère licite des ordonnances pour recevoir des traitements ou participer à des séances de counseling | 28 |
| Parité des sanctions | 28 |
| Autres commentaires et recommandations | 29 |
| Décisions connexes de la Cour fédérale | 29 |
| <i>Smart c. Canada (Procureur général)</i> , 2008 (CF 936) | 29 |
| Partie V Annexes | 31 |
| Aperçu des recommandations du CEF pour 2008-2009 | 31 |
| Procédure de la GRC et le rôle du CEF | 33 |
| À propos du CEF | 36 |
| Le CEF et son personnel en date du 31 mars 2009 | 37 |
| Coordonnées du CEF | 37 |

Table des matières

| | | |
|-------------------|--|----|
| Partie 1 | Message de la présidente | 1 |
| Partie 11 | Qui sommes-nous et quel est notre rôle? | 3 |
| | Structure organisationnelle | 4 |
| | Examen des cas | 5 |
| | Processus de règlement des griefs | 6 |
| | Appels relatifs à des mesures disciplinaires | 7 |
| | Appels en matière de renvoi et de rétrogradation | 7 |
| | Sensibilisation et communication | 8 |
| | Demandes d'information | 10 |
| Partie 111 | Ce que nous avons réalisé cette année | 11 |
| | Examen des cas | 11 |
| | Renvois | 11 |
| | Dossiers traités et recommandations émises | 11 |
| | Griefs | 12 |
| | Appels de mesures disciplinaires | 12 |
| | Amélioration du rendement | 13 |
| | Autres activités | 14 |
| Partie 1V | Faits saillants des cas de cette année | 15 |
| | Griefs | 15 |
| | A. Questions procédurales | 15 |
| | Bien-fondé du renvoi | 16 |
| | Qualité pour agir | 17 |



Le 19 juin 2009

L'Honorable Peter Van Loan, C.P., député
Ministre de la Sécurité publique
269 avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureuse de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2008-2009 afin que vous puissiez le déposer devant la Chambre des communes et le Sénat. Veuillez agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente,

Catherine Ebbs

Catherine Ebbs

P. O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2
Tél.: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

Casier postal 1159, succursale « B »
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél.: 613-998-2134
Téléc.: 613-990-8969

Canada

Rapport annuel

2008-2009

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada





© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2009
Numéro de cat. PS20-2009
ISBN 978-0-662-06910-2

Rapport annuel



2008-2009



1
SG 68
956

4007



Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee



2009-2010 **Annual Report**

Canada 



© Minister of Public Works and Government Services Canada 2010

Cat. Number PS20-2010

ISBN 978-1-100-51620-2



Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee



2009-2010 **Annual Report**

Canada 





June 21, 2010

The Honourable Vic Toews, P.C., M.P.
Minister of Public Safety
269 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Dear Minister:

In accordance with Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I am pleased to submit to you the annual report of the RCMP External Review Committee for fiscal year 2009-10, so that it may be tabled in the House of Commons and in the Senate.

Yours very truly,

A handwritten signature in black ink that reads "Catherine Ebbs".

Catherine Ebbs
Chair

Table of Contents

| | |
|--|-----------|
| PART I - Message from the Chair..... | 1 |
| PART II - Who We Are and What We Do | 3 |
| Organizational Structure | 4 |
| Case Review Process | 5 |
| Grievance Process..... | 5 |
| Disciplinary Appeals Process | 6 |
| Discharge and Demotion Appeals Process | 7 |
| Outreach and Communication | 7 |
| Requests for Information | 8 |
| PART III - What We Did This Year | 11 |
| Case Review | 11 |
| Referrals..... | 11 |
| Cases Completed and Recommendations Issued | 11 |
| Grievance Reviews | 12 |
| Disciplinary Appeals | 12 |
| Processing | 13 |
| Other Activities | 13 |
| PART IV - Highlights of This Year's Cases | 15 |
| Grievances..... | 15 |
| Disciplinary Appeals..... | 25 |
| Related Federal Court Decisions | 28 |
| PART V - Appendices..... | 31 |
| Overview of ERC Recommendations, 2009-2010..... | 31 |
| RCMP Process and the Role of the ERC | 35 |
| History of the ERC | 38 |
| ERC and its Staff in 2009-2010 | 40 |
| ERC Address | 40 |

As a quasi-judicial tribunal, the ERC applies the rule of law, and its role is crucial to ensuring transparency, fairness, and impartiality in RCMP labour relations processes.

PART I *Message From The Chair*



Catherine Ebbs
Chair

I am very pleased to present the 2009-2010 Annual Report of the RCMP External Review Committee (ERC). This year marked my twentieth year of service with federal government tribunals, and my fifth year as Chair and Chief Executive Officer of the ERC. Although we continued to face a number of challenges in 2009-2010, I am very proud to report on this year's operational accomplishments and corporate developments.

In this past year, two major occurrences have positively influenced the ERC's operations. Firstly, the Treasury Board provided additional funding on a temporary basis. Secondly, certain corporate

reporting methods were modified for very small government agencies such as the ERC. As a result of these developments, the ERC was able to improve its performance. In particular, the number of findings and recommendations issued by the ERC increased. Furthermore, the ERC is now able to give priority to cases in which a member has been ordered to resign or be dismissed. While the ERC has always considered these cases to be priorities given the gravity of such decisions, it is now better able to address these while maintaining its processing times for all other cases.

On the corporate side, as one of the smallest federal agencies, the ERC faces unique pressures in responding to government reporting requirements that are designed for large, complex government departments. However, central agencies, especially Treasury Board, are questioning the "one size fits all" approach to reporting, and have begun to modify certain accountability systems to reflect the realities of micro agencies.

For example, in 2009-2010, the ERC completed its second ever Management Accountability Framework (MAF) assessment. For micro agencies, MAF reports are

streamlined and more focussed, and there is an oral evaluation. While the exercise is still challenging, the modified process is a significant improvement that I believe results in a report that is more meaningful and more useful. I am pleased with the ongoing refinement of the MAF, and proud of the ERC's positive results.

This recognition of the unique circumstances of micro agencies such as the ERC is a positive development in our rapport with the central agencies of the federal public service. I commend them on these initiatives, and I look forward to continued good relations with them as the ERC pursues its mandate of providing quality findings and recommendations in RCMP labour relations matters.

Finally, I am very proud of the recognition which the ERC is enjoying within both the federal tribunal community, and the broader labour relations community. The ERC has earned this recognition by balancing the accomplishment of our mandate with the continuous development of our expertise, and by playing a key role in facilitating the training of newly-appointed federal tribunal members.

Once again this year I am grateful to the dedicated staff of the ERC whose exceptional work has allowed the ERC to enjoy the esteem of its peers and stakeholders.

A handwritten signature in dark ink, reading "Catherine Ebbs". The script is cursive and fluid, with the first name and last name clearly distinguishable.

Catherine Ebbs
Chair

PART II Who We Are and What We Do

In 1976, The *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police* recommended that there be independent review of RCMP labour relations matters. This would ensure that RCMP labour relations systems were as fair and equitable as possible, and perceived to be so by members of the Force. It also concluded that independent reviews were vital to a system “*which would have the respect of those members most likely to have an occasion to resort to it*”.

The RCMP External Review Committee (ERC) is the independent federal tribunal established by Parliament over twenty years ago to carry out the independent reviews recommended by the 1976 Commission of Inquiry.

The ERC reviews certain types of grievances, as well as disciplinary appeals, and discharge and demotion appeals. Its jurisdiction is restricted to regular and civilian members only. Public servants employed by the RCMP have separate labour relations processes.

As a quasi-judicial tribunal, the ERC applies the rule of law, and its role is crucial to ensuring transparency, fairness, and impartiality in RCMP labour relations processes. Once the

ERC reviews a case, it issues findings and recommendations to the RCMP Commissioner, who then makes the final decision.

The ERC helps to maintain fair and equitable labour relations within the RCMP. Over the years, its findings and recommendations have prompted the RCMP to make policy changes in many areas of its internal labour relations, including medical discharges, suspensions without pay (SWOP), harassment prevention, relocation and transfer allowances, and workforce adjustment. As this Annual Report indicates, the ERC continues to provide sound guidance in RCMP labour relations matters.

As one of two bodies which oversee the RCMP (the other being the Commission for Public Complaints Against the RCMP (CPC)), the ERC has an important function in maintaining public confidence in the RCMP by helping to ensure that the RCMP respects the law and human rights in labour relations.

In 2009-2010, the ERC's budget was approximately \$1 million, and the organization had a staff of 9, including the Chair. The ERC spent approximately 80% of its time and resources on case review, and 20% on outreach and communication. Corporate services such as financial

management, human resources and information technology services are included in these two sets of activities.

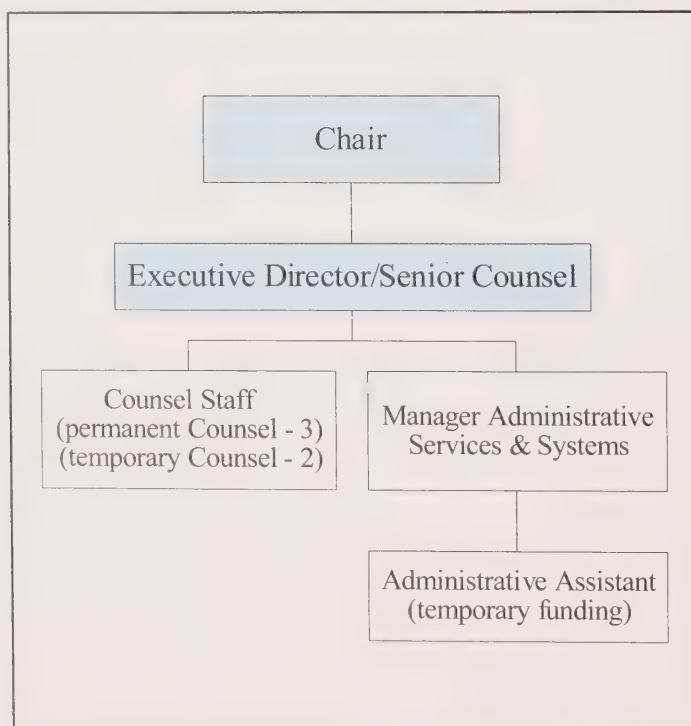
Organizational Structure

The ERC reports to Parliament through the Minister of Public Safety. It is headed by a Chair who is appointed by order of the Governor in Council. The Chair is also the Chief Executive Officer. Under the *Royal Canadian Mounted Police Act (RCMP Act)*, no one who is appointed to the ERC can be a member of the RCMP.

In addition to the Chair, the ERC is managed by an Executive Director/

Senior Counsel who oversees a staff of seven. The staff is comprised of lawyers who are experts in labour, employment and administrative law. It also includes a small number of administrative personnel who ensure the day-to-day operations of a modern public institution.

The ERC receives some support services from the Department of Public Safety through a Memorandum of Understanding for assistance in such areas as Human Resources, Information Technology, and Finance. As for all federal public service departments, the department of Public Works and Government Services Canada provides the ERC with all accommodation services.



Case Review Process

The ERC does not have authority to initiate reviews. The case review process starts when the RCMP Commissioner refers a case to the ERC. The types of cases that must be referred to the ERC are described in the *RCMP Act*. They include certain categories of grievances that are outlined in the *RCMP Regulations*, as well as all disciplinary appeals, and all discharge and demotion appeals.

When the ERC reviews a case, it examines the entire record, including all supporting documentation, the decision made, and the submissions of the parties. Where the review involves the appeal of a disciplinary decision, or a discharge and demotion decision, the transcript of the hearing, as well as any exhibits entered at the hearing, are also before the ERC. The ERC Chair may request that one or both parties provide additional information or submissions. If information is received from a party, the other party is given the chance to respond. The Chair also has the authority to hold a hearing if deemed necessary, although this option is rarely exercised. The Chair considers all of the evidence, legal issues, relevant legislation, and case law before making findings and recommendations.

The ERC Chair provides the findings and recommendations to the RCMP Commissioner and the parties involved. The Commissioner is the final decision-maker, and must consider the ERC's recommendations. If the Commissioner does not follow the ERC's recommendations, the *RCMP Act* requires that the Commissioner's decision include the reasons for not doing so.

The grievance, discipline, and discharge and demotion processes, and the ERC's role in each, are examined more closely below.

Grievance Process

The *RCMP Act* provides that disputes involving personal rights and interests are to be resolved through the RCMP grievance process. Grievances can cover a broad range of rights and interests, from entitlements to claim reimbursement for certain expenses, to the right to work in an environment free from harassment and discrimination. Grievances represent the greatest number of cases referred to the ERC.

Five types of grievances which must be referred to the ERC for review:

- (a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
- (b) the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *Act*;
- (c) the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;
- (d) the Force's interpretation and application of the *RCMP Relocation Directive*; and
- (e) administrative discharge for reasons of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

An RCMP officer designated as a Level I Adjudicator initially considers and decides a grievance. If the grieving member is dissatisfied with the Level I Adjudicator's decision, the member may file a Level II grievance which is decided by the RCMP Commissioner

or designate. Under section 36 of the *RCMP Regulations*, before making a decision, the Commissioner must first refer to the ERC for its review, grievances which fall under five specified categories, unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so.

Disciplinary Appeals Process

When an RCMP member is alleged to have committed a serious violation of the *RCMP Code of Conduct*, and formal discipline is initiated, an internal hearing is held to determine whether or not the allegations are established, and if so, what the appropriate sanction will be. The matter is heard by an Adjudication Board consisting of three senior RCMP officers. If, after the Board renders its decision, either the Force or the member wishes to appeal that decision to the RCMP Commissioner, then the Appellant and the Respondent provide written submissions to the Commissioner. Unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so, the Commissioner refers the file to the ERC for its review. Once the ERC has conducted a thorough review of the file, it issues its findings and recommendations to the Commissioner and the parties involved.

Discharge and Demotion Appeals Process

A discharge or a demotion proceeding may be initiated against a member for failing to perform his/her duties in a satisfactory manner. When this happens, the member may request that a Discharge and Demotion Board, consisting of three senior officers of the RCMP, be convened to review the matter. The decision of the Board may be appealed by either the member or the Appropriate Officer who initiated the proceeding. Appeal submissions are made in writing to the RCMP Commissioner. Unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so, the Commissioner refers all discharge and demotion appeals to the ERC for its review. Once the ERC has conducted a thorough review of the file, it issues its findings and recommendations to the Commissioner and the parties involved.

Outreach and Communication

In addition to case reviews, the ERC engages in other activities that support and enhance its core mandate. Outreach and communication, in a variety of forms, is an important component of its work.

The ERC publishes the quarterly *Communiqué*, which includes case summaries and articles on issues that commonly arise in cases.

The ERC also maintains a website (www.erc-cee.gc.ca) which contains, among other things, Annual Reports, *Communiqué* editions, an extensive searchable database of summaries of the ERC's findings and recommendations, summaries of RCMP Commissioners' subsequent decisions, and the ERC's most requested articles, discussion papers and specialized reports. The ERC has received positive feedback from its website users about its accessibility and utility. In this past year, the ERC recorded 525,909 page views on its website.

The ERC provides information and training to various labour relations personnel within the RCMP. Outreach initiatives have included visits with RCMP members in detachments, National Headquarters, and Divisional Headquarters. The ERC tries to combine these visits with other travel whenever possible. During these information and training sessions, the ERC routinely addresses procedural difficulties or questions which commonly arise in grievance and appeal matters. This helps to

Topics of ERC's most requested articles:

- **Referability:** A discussion concerning the Committee's jurisdiction to review matters
- **Standing:** Recent Developments - the "Standing" Requirement
- **Standing:** Subsection 31(1) of the *RCMP Act*: the "Standing" Requirement
- **Time Limits:** Subsection 31(2) of the *RCMP Act*: Time Limits
- **What Makes a Good Grievance?**

Other papers are listed on the ERC's website at www.erc-cee.gc.ca

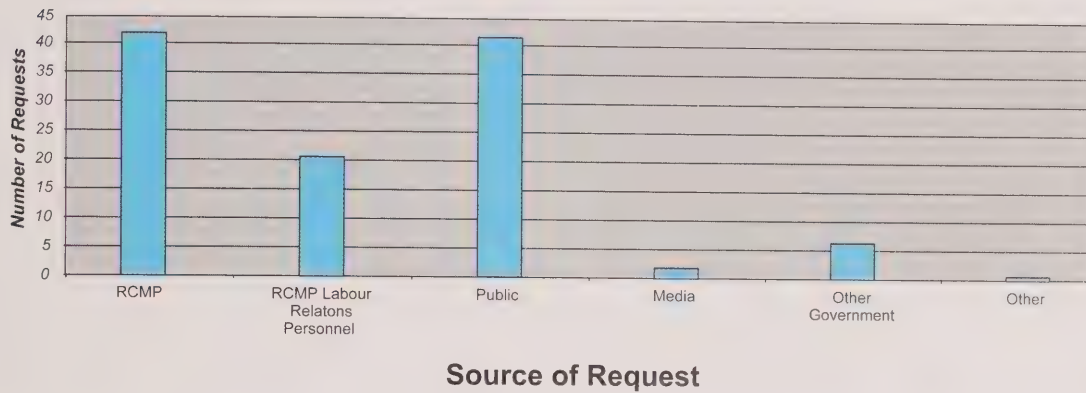
encourage a better understanding of the importance and practical function of adhering to proper procedures.

Requests for Information

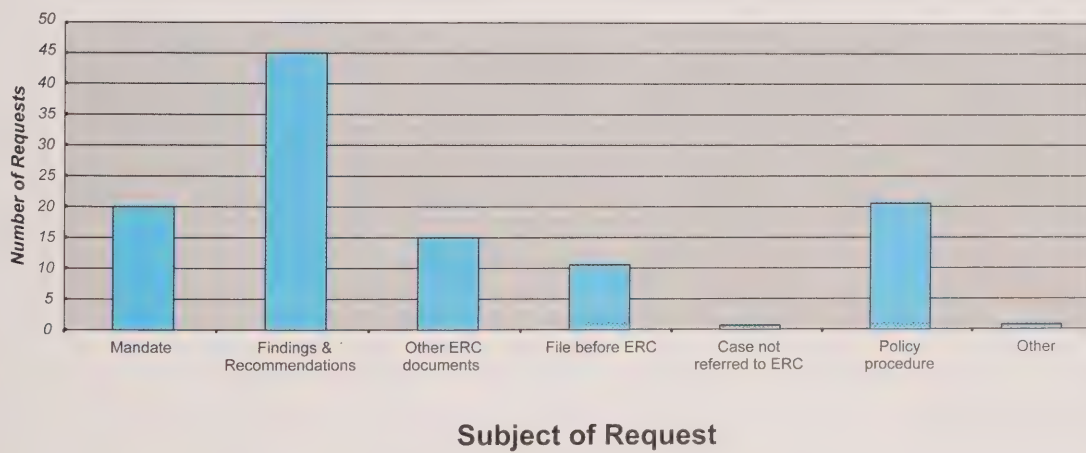
The ERC also responds to formal and informal requests for information. In 2009-2010, the ERC received a total of 114 requests. On average, the ERC provided an answer to each request within two days. Over one-third of the requests came from the RCMP itself. Members of the public were the second largest group of requesters.

The graph below illustrates the range of the general categories of requests received. Several requests were straightforward and requesters were provided with a timely response or were re-directed to the appropriate office. However, other requests were complicated and required more time and effort for a complete and accurate response. By far, the median response time was one day, indicating that a smaller number of complex inquiries were significantly time-consuming.

Requests for Information by Source



Requests for Information by Subject



The ERC's management has demonstrated a clear commitment to building a strong and high-performing workforce within an environment that encourages learning and employee engagement.

TBS MAF ASSESSMENT

PART III What We Did This Year

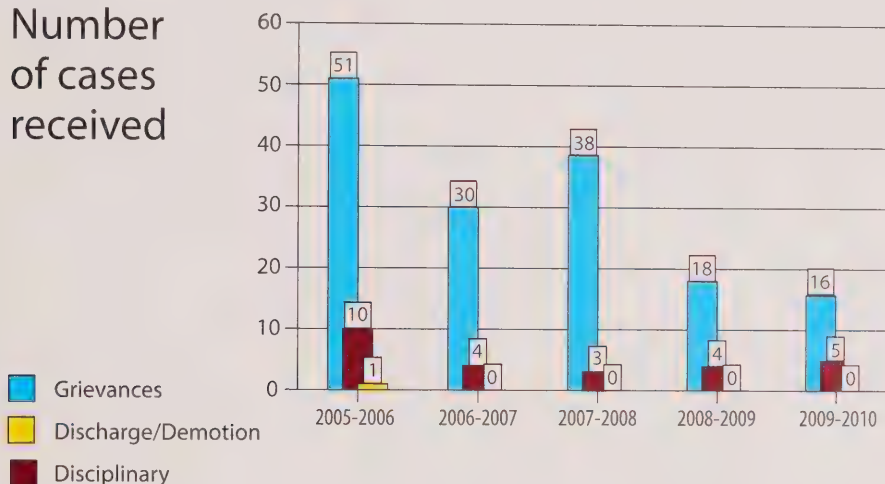
11

Case Review

Referrals

Twenty-one cases were referred to ERC in 2009-2010: 16 grievances and 5 disciplinary appeals. The ERC received no referrals of discharge and demotion appeals this year.

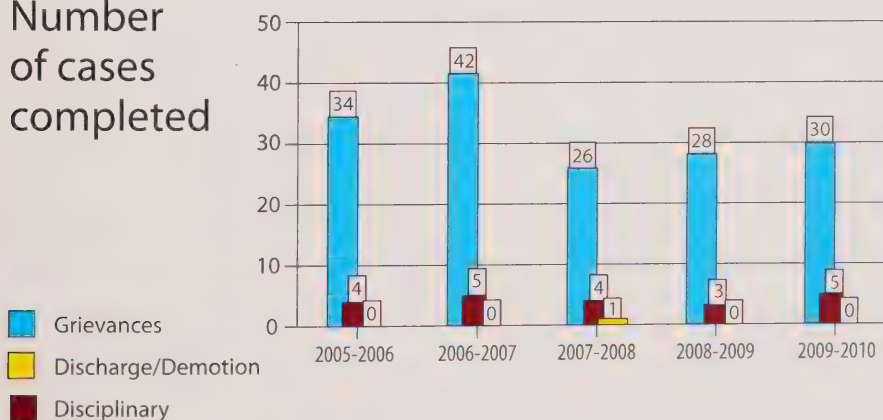
Number
of cases
received



Cases Completed and Recommendations Issued

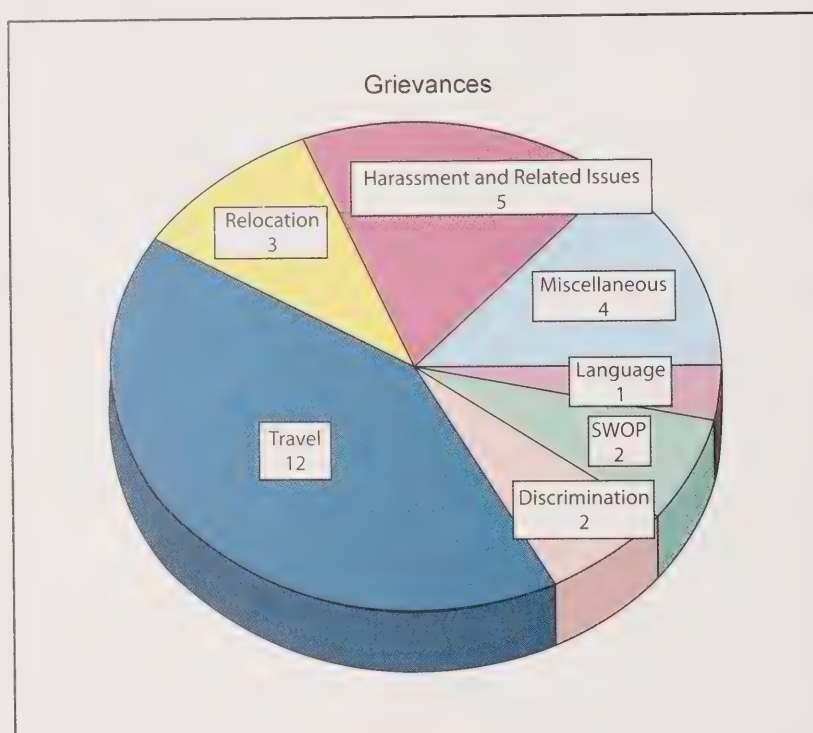
The ERC completed 35 cases in 2009-2010: 29 findings and recommendations were issued regarding grievances and four were issued regarding disciplinary appeals. Two cases were withdrawn before the ERC could issue its findings and recommendations. The ERC did not issue any findings and recommendations in discharge or demotion cases this year.

Number
of cases
completed



Grievance Reviews

The chart below shows the distribution of this year's grievance recommendations by subject matter. In the last few years, travel, harassment, and relocation issues accounted for a significant portion of grievance reviews. In 2009-2010, issues relating to travel expense claims represented more than one-third of all the grievance recommendations issued. Relocation and harassment issues combined to make up almost one-third of all grievance recommendations in 2009-2010.



Disciplinary Appeals

This year, the ERC reviewed and made recommendations in four disciplinary appeals. All four were initiated by a member. Two involved a sanction consisting of an order to resign within 14 days or be dismissed from the Force. The other two involved the forfeiture of pay. The ERC recommended that two appeals be dismissed (D-109 and D-112), that one be allowed (D-110), and that one be allowed in part (D-111).

Processing

For grievances, the ERC's objective is to issue its findings and recommendations within three months of the case being referred to it. For discipline and discharge and demotion cases, it strives for a standard of six months. These service standards are not currently being met. The ERC continues to pursue avenues for a permanent resource allocation that will allow it to reach and sustain an acceptable review rate.

At the start of 2009-2010, 60 grievances and appeals were pending before the ERC. At the fiscal year end of 2009-2010, there were 46 cases before the ERC for review. They were distributed as follows:

- 34 pending grievances;
- 12 pending disciplinary appeals; and
- 0 pending discharge and demotion appeals.

This reduction in the number of pending cases signals a move toward a shorter delay for cases before the ERC. If this trend continues, the ERC will reach the point where its turn-around rate will be reasonable. However if the relatively small number of cases that reach the ERC ever surges at once, the delays will again increase significantly. This occurred one year when the ERC received 30 cases more than it received historically and it created

lengthy delays in the processing of all subsequent cases.

Other Activities

In addition to its case review function, the ERC must meet every statutory obligation required of all departments in the Public Service. The ERC is fully committed to delivering on its mandate, while ensuring compliance with legislation and policy.

The ERC's workload includes disproportionately significant reporting and corporate requirements. The ERC has few staff members who are involved in the collection, analysis and reporting of its corporate data to the central agencies that oversee the various aspects of management. As a result, these staff members are called upon to become the ERC's subject matter experts for a number of different areas including procurement, finance, human resources and knowledge management. These staff members assume many roles to address corporate management demands in order to meet the same reporting requirements of large departments and agencies. The ERC also uses a variety of external consultants to ensure that it thoroughly meets all of its obligations. Given the ERC's small size and budget, these reporting pressures take combined human and financial resources away from the case review process.

... there is sometimes uncertainty about what does - and what does not - constitute harassment, ... when and how the Force should conduct harassment investigations, as well as what constitutes an adequate investigation.

PART IV Highlights of This Year's Cases

As a quasi-judicial tribunal, when reviewing grievances and appeals, the ERC applies the rule of law and is guided by the principles of fairness, impartiality, independence, and transparency, not unlike a court of law. The ERC is a recommending body. It issues findings and recommendations the same way that an adjudication body issues decisions.

The following sections highlight some of the grievances and disciplinary appeals that the ERC reviewed this year. As of March 31, 2010, the RCMP Commissioner had not issued decisions in these cases.

Grievances

Alleged Failures to Properly Handle Harassment Complaints

The ERC reviewed several grievances involving alleged failures to properly handle or investigate harassment complaints. These cases suggest that there is sometimes uncertainty about what does - and what does not - constitute harassment, as defined in the Treasury Board's *Policy on Prevention and Resolution of Harassment in the Workplace*, and in the RCMP's *Policy on Internal Conflict and Harassment in the Workplace*. The cases also indicate that there may also be

some uncertainty over when and how the Force should conduct harassment investigations, as well as what constitutes an adequate investigation. The ERC made recommendations that attempt to address these issues.

In **G-474**, after numerous exchanges, the Grievor expressed his frustration with a grievance administrator (GA) in an email to the GA. The GA complained that the email constituted harassment. The Respondent agreed. The Grievor grieved the Respondent's finding of harassment.

The ERC found that the Grievor's email was abrupt and inappropriate, but that it did not meet the definition of harassment. Applying the test set out in Treasury Board and RCMP harassment policies, it concluded that a reasonable observer would not have found the email to be offensive, profane, or intimidating, and that the situation as a whole was instead one of workplace conflict. The ERC recommended that the RCMP Commissioner allow the grievance and rescind the finding of harassment.

In **G-479**, the team investigating the Grievor's harassment complaint interviewed 17 witnesses, the majority of whom contradicted the Grievor's claims. The Respondent determined that the situation was not one of harassment. The Grievor grieved

this decision. She alleged that the investigators lacked proper training and failed to correctly describe her complaint to witnesses. She also alleged that the Respondent did not understand the complaint or consider all of the evidence. The Grievor ultimately felt that the investigation was not conducted fairly, and that the resulting decision was inappropriate.

The ERC found that there was nothing improper about the investigation, and that it was neutral and thorough. The key people were interviewed, and each interview focussed on the issues that were most important to the harassment complainant. Furthermore, the Respondent considered and weighed the totality of the evidence. Nothing suggested that his conclusions were unreasonable, or that the investigators failed to meet training requirements under policy. The ERC recommended that the RCMP Commissioner deny the grievance.

In **G-482**, the Grievor filed an harassment complaint alleging that, over a two-year period, he had been subjected to improper performance reports, punitive transfers, unnecessary fitness for duty assessments, retaliatory discipline proceedings, and an unwarranted Off-Duty Sick placement. The individuals who reviewed the complaint advised the Respondent to ask the Grievor for

more information before making a determination. However, the Respondent did not do this. Instead, he determined that none of the conduct complained of met any of the “*quite specific*” definitions of harassment contained in Force policy. He accordingly decided to not investigate the complaint. The Grievor grieved the Respondent’s determination and decision.

The ERC found that the Respondent failed to handle the harassment complaint in accordance with policy. It explained that the Respondent should not have reached a determination without first meeting with the Grievor and seeking additional information. It further noted that the definition of harassment is quite broad, and that if the Grievor’s allegations were found to be true, they could fall within that definition, and particularly within the definition of abuse of authority, which is specified as a type of harassment. The ERC therefore found that the Respondent did not have a good reason to refuse to initiate an investigation. It recommended to the RCMP Commissioner that the grievance be allowed, and that the complaint be dealt with according to policy.

In **G-483**, the Grievor grieved the Respondent’s determination that the Grievor’s harassment complaint against

her supervisor was unfounded, and that the situation was instead one of workplace conflict.

The ERC noted that the Respondent did not follow the process for investigating and determining harassment complaints, as set out in RCMP policy. The ERC found that the Respondent was not authorized to determine the harassment complaint. Rather, the complaint should have been forwarded to the Human Resources Officer, who, in turn, advises the Commanding Officer, who determines the matter. The ERC recommended that the RCMP Commissioner allow the grievance, and that the file be returned to the appropriate delegated manager for a full review by an authorized person.

In **G-489**, the Grievor filed an harassment complaint alleging that a Health Services Officer (HSO) repeatedly harassed him and tried to bully him into releasing medical information, and that the HSO overstepped his authority by recommending administrative discharge. The Respondent rejected the Grievor's complaint despite never speaking to him about it, and despite the fact that his claims were not refuted. In her view, no investigation was required because the alleged harassment involved the proper enforcement of RCMP standards.

... the discretion to decide to not investigate an harassment complaint should be exercised very carefully and only in the most exceptional cases.

G-489

The ERC did not agree with this conclusion. It found that the Respondent breached the harassment policy by failing to initiate an investigation. The ERC pointed out that allegations centred on administrative actions do not necessarily rule out the possibility of harassment because harassment can consist of a series of administrative decisions. The ERC felt that it would have been important to know more about the context in which the alleged harassment took place. It found that a full investigation should have been ordered. The ERC also acknowledged that, given some of the Respondent's comments and her professional relationship with the HSO, there was an appearance that she may not have been fully objective in her review of the harassment complaint.

The ERC re-emphasized that the discretion to decide to not investigate an harassment complaint should be exercised very carefully and only in the most exceptional cases.

It recommended that the RCMP Commissioner allow the grievance and, due to the passage of time, apologize to the Grievor for the way in which his complaint was handled.

Retroactive Extension of Statutory Limitation Periods

A member's right to grieve is subject to statutory limitation periods. Subsection 31(2) of the *RCMP Act* provides that those limitation periods are mandatory. Nevertheless, s.47.4(1) of the *Act* enables the RCMP Commissioner to extend, or to retroactively extend, such time limits if he or she is satisfied that circumstances justify an extension.

The ERC has dealt with this issue on several occasions. Historically, it has found, and the Commissioner has agreed, that an extension may be granted where, for example:

- there was a clear intention to submit a grievance before the time limit expired;
- the Grievor was given confusing or inaccurate information;
- the Grievor had an honest belief

that the decision was going to be reopened;

- the case raised an issue of broad implication for the Force; and
- there was confusion as to the commencement of the time limit, and the delay was not significant and did not cause the Respondent prejudice.

This year, the ERC considered four grievances which raised questions surrounding the extension of statutory time limits.

In **G-465**, the ERC recommended to the RCMP Commissioner that he retroactively extend the Level I time limit for filing a grievance. Upon a Staff Relations Representative's (SRR) instructions, the Grievor, a retired member, gave his grievance form to the SRR, who in turn had promised to submit it for him. The SRR filed the grievance after the 30-day statutory time limit had expired despite having received it before that time.

The ERC found that giving a grievance to an SRR does not meet the statutory filing requirement, and that a Grievor cannot successfully argue that a grievance was filed late because he was unaware of policy. However, it recommended that the RCMP Commissioner retroactively

extend the time limit as it was clear that the Grievor intended to grieve within the limitation period, and that the late filing was largely outside of his control. It also found that the delay was minimal, as was any prejudice that it may have caused.

In **G-471**, the Grievor did not grieve the Force's decisions to reduce his expense claim by 25%, and to decline to pay him overtime, until six months after learning of those decisions. The Grievor argued that he submitted the grievance late, in part, because he had spent a considerable amount of time trying to informally resolve the matter.

The ERC found that while attempts at alternative dispute resolution are desirable, they do not justify the extension of a statutory time limit. It therefore concluded that the grievance was not submitted on time and that an extension was not warranted in the circumstances.

In **G-488**, the Grievor requested that the Force reimburse his legal expenses associated with his suspension and underlying *Code of Conduct* and *Criminal Code* investigations. After his request was denied, the Grievor sent repeated requests to the Respondent to reconsider his decision. The Respondent refused since there was no new evidence to warrant a review of the original decision. The Grievor did

not file a grievance until three months after learning of the original decision, after the statutory time limit had expired.

...while attempts at alternative dispute resolution are desirable, they do not justify the extension of a statutory time limit.

G-471

The ERC comprehensively reviewed the jurisprudence in this area, including a key decision of the Federal Court of Canada in *Canada (Attorney General) v. Pentney*, [2008] FCJ No. 116. The ERC found that a retroactive extension would not be justified in this case. It reasoned that the Grievor did not answer requests for explanations of the delay; the delay was significant, particularly because it was unexplained; the Force did not appear to contribute to or cause any of the delay; and the Grievor did not actually request an extension. The ERC recommended that the RCMP Commissioner deny the grievance.

In **G-484**, the Grievor alleged that he submitted his Level II grievance late because he was on annual leave when the filing deadline passed. The ERC

found that this was not a sufficient rationale to justify an extension under s.47.4 (1) of the *Act*. However, since many grievances concerning the same issues had come from the same division, it also found that the issues raised by the Grievor were of general importance to the RCMP as a whole. The ERC recommended that an extension be granted on that basis.

Isolated Post Vacation Travel Assistance

The RCMP provides policing services in hundreds of northern, coastal or otherwise remote areas which are formally known as “*isolated posts*”.

The National Joint Council’s *Isolated Posts and Government Housing Directive (IPGHD)* provides that members who serve at isolated posts are generally entitled to receive “*Vacation Travel Assistance*” (VTA). These benefits are basically payments designed to help members cover certain types of vacation travel expenses that are incurred as a result of serving at an isolated post.

VTA is critical to members at isolated posts, as the costs of travelling to and from their postings are exceptionally high. Additionally, challenging

conditions at isolated posts, such as harsh weather, unrelenting demands and minimal support, can make getaway vacations essential to a member’s well-being.

In 2009-2010, the ERC reviewed a number of grievances involving disputes over the calculation of VTA benefits. The following is a summary of some of its key findings and recommendations.

G-480 involved a Grievor who served at two separate isolated posts in one fiscal year. They were located in different regions and had different VTA entitlements. The *IPGHD* provided for two VTA benefits per fiscal year at the first post, but just one per year at the second post. He took one vacation while at each post, and claimed VTA for both. His first claim was allowed. The Respondent refused to authorize the second claim.

The Grievor thought that he was entitled to two VTA payments in one fiscal year. The Respondent felt that the Grievor was entitled to VTA just once per fiscal year. The parties relied upon the same section of the *IPGHD*, which they construed differently.

The ERC found that both interpretations were equally plausible. It referred to a prior case where it stated that if “*there is more than*

one plausible way to apply [IPGHD provisions] to the facts ... I suggest that the Force choose the application that is most beneficial to the member in the isolated post". It noted that its approach met the IPGHD's stated aim: "to facilitate the recruitment and retention of staff delivering government programs in isolated locations". It also felt that the approach was "reasonable in light of the hardships, sacrifices and costs associated with serving at isolated posts", as per the findings of the Brown Task Force on Governance and Cultural Change in the RCMP.

... if "there is more than one plausible way to apply [IPGHD provisions] to the facts ... I suggest that the Force choose the application that is most beneficial to the member in the isolated post".

G-480

The ERC recommended that the RCMP Commissioner allow the grievance and order a specialist review of the Grievor's claim to determine if all other policy requirements were met. It further recommended that a clarification be circulated to members if the current version of the *IPGHD* contained a provision similar to the disputed one in this case.

G-470 serves as an interesting contrast to G-480. In this case, a Grievor at an isolated post took more than one family vacation during a fiscal year. He alternated VTA claims for different family members so that he could be reimbursed multiple times. This was apparently a standard practice at his post for a while. The ERC found that, despite the *IPGHD's* above-noted expressed objective, that authority could not reasonably be construed to entitle the Grievor to receive VTA benefits for more than one trip in the same fiscal year. It recommended that the RCMP Commissioner deny the grievance.

In **G-484**, the Grievor believed that the Treasury Board had undervalued the rate of VTA at his isolated post, contrary to the section of the *IPGHD* under which that rate was established. The Respondent claimed that he discussed the issue with the Treasury Board. The Treasury Board revised certain VTA rates, yet the rate at the Grievor's post stayed the same. The Respondent confirmed that the rate was correct. However, he did not reply to requests for a rundown of his meeting(s) with the Treasury Board.

The Grievor maintained that the rate of VTA at his isolated post was flawed. He also expressed doubts that the Respondent had raised his concern with the Treasury Board.

The ERC opined that the Grievor had assembled a compelling case for demonstrating that the disputed VTA rate was too low. It nonetheless found that he did not have standing to grieve this issue, as only matters involving a decision, act or omission made in the administration of the Force's affairs are grievable. By law, only the Treasury Board could set or amend VTA rates.

However, the ERC noted that it was one of the Respondent's duties to raise the Grievor's VTA-related concern with the Treasury Board. It found that an alleged failure to do so could amount to a grievable omission by the Force. It then concluded that the Grievor had not established this purported omission. The record illustrated that the Respondent engaged the Treasury Board about the disputed rate of VTA. Moreover, the Treasury Board's failure to change that rate did not, in and of itself, prove that the Respondent neglected to address the Grievor's concern.

The ERC recommended that the RCMP Commissioner deny the grievance. It commented that the Respondent should have handled the matter more openly, given the spirit of the *IPGHD*.

Lastly, in **G-473**, the ERC reviewed the Force's refusal to process the

Grievor's full VTA claim, despite having allowed similar claims in the past. The Force asserted that the Grievor did not seek costs in compliance with a modified version of the *IPGHD*. The Grievor argued that the RCMP failed to orient him to the revised *IPGHD*, contrary to an explicit requirement under that authority. He felt that fairness, as well as a Force Compensation Bulletin, entitled him to receive his full claim.

The ERC recommended that mechanisms be put in place to properly and fully inform all members at isolated posts about policy requirements, entitlements and key changes ...

G-473

The ERC did not agree with the position that the Force had to process the Grievor's full claim, and possibly ignore the *IPGHD* in so doing. It found that the Grievor was aware that a revised *IPGHD* had taken effect before travelling. It also explained that members were expected to familiarize themselves with directives which applied to them. The ERC pointed out that, unlike some prior cases, there was no internal Compensation Bulletin in effect to support a full reimbursement.

The ERC then found that the Force had not met its duty to provide orientation sessions about the revised *IPGHD*. It recommended that the RCMP Commissioner partly allow the grievance on that basis. It also recommended that mechanisms be put in place to properly and fully inform all members at isolated posts about policy requirements, entitlements and key changes to them.

Pre-authorization to Travel and Incur Related Expenses

This year, the ERC issued findings and recommendations in three grievances involving issues surrounding pre-authorization to travel. While the facts of the cases vary, the key message is that, in accordance with relevant policies, unless there are special circumstances, travel expenses will not be approved without proper pre-authorization.

In **G-468**, the Grievor obtained written pre-authorization to travel. The authorization did not specify the mode of transportation to be used. The Grievor used his own car and later submitted a claim for reimbursement for travel expenses based on the number of kilometres travelled. He argued that using his private vehicle was the most efficient mode of transportation in the circumstances.

The Respondent refused to approve the reimbursement, and the Grievor grieved this decision.

The ERC analysed the applicable government and RCMP travel policies. It found that, in accordance with policy, the employer could choose the mode of transportation, and that the selected mode of transportation should generally be the one which is most economical and efficient. It cited its findings in G-295 to G-298 to highlight that [Translation] *“there are no circumstances where an employee can disregard an employer’s decision regarding the mode of transportation to use even where the employee believes that decision to be ill-advised.”* The ERC accordingly recommended that the grievance be denied.

In **G-472**, the Grievor had to travel a considerable distance to another city to appear as a police witness in court – a task that is considered to be administrative. He felt that the impending trip was a good travelling opportunity for his family, and proposed to use his own car. The Respondent advised him by email that the Force would reimburse only a very small portion of his planned mileage expense. The Grievor did not reply to the Respondent, and the Respondent never signed the submitted travel authorization form. The Grievor proceeded to travel in his own car.

Upon his return, the Grievor filed an expense claim which included a per kilometre allowance. The Respondent did not allow the claim. Rather, he modified it to cover the reimbursement of the estimated round-trip cost of the Grievor's fuel as well as an incidental payment. He felt this was consistent with policy, and reasonable in the circumstances. The Grievor grieved.

The ERC noted that the Grievor decided to use his own car even though he knew that he did not have permission to do so. In the ERC's view, the Respondent's decision to reimburse the Grievor on the calculation of expenses as if he had used the most overall economical and expedient means was both reasonable and in accordance with policy. It therefore recommended that the grievance be denied.

In **G-486**, an HSO ordered the Grievor, who was Off Duty Sick (ODS), to attend a medical appointment in another city. The Grievor informed his immediate supervisor of the event before attending it, however he did not receive express approval. He proceeded to his appointment using his private vehicle. He subsequently submitted a travel expense claim for mileage and a lunch allowance. The Respondent denied the claim and limited any

reimbursement to gas and meals. The Grievor grieved.

... unless there are very special circumstances, travel expenses will not be approved without proper pre-authorization.

The ERC found that travel for ordered medical reasons was administrative travel to be reimbursed under policy. Although the policy stated that such claims must be pre-authorized, the ERC noted that there were special circumstances in this case. Specifically, the Grievor gave his immediate supervisor advance notice about the trip, and the supervisor would have known that the Grievor was required to make the trip, given that he was ordered to attend the HSO appointment. On that basis, the ERC recommended that the Grievor not be penalized for travelling without pre-authorization.

Nevertheless, the ERC ultimately found that because the Grievor did not have permission to use his own car, the Respondent was justified in refusing part of the claim. It found that he was reasonable to offer reimbursement for gas and lunch since the Grievor would have incurred those costs if he had used one of the Force's cars. The ERC recommended that the grievance

be denied, but that the Grievor receive gas and lunch costs, as per the Respondent's offer.

It further recommended that the RCMP Commissioner order a review to ensure that methods are in place to inform members on ODS status of the policy requirements for travel to medical appointments ordered by the Force. It also recommended that such a review ensure that methods are in place to advise personnel about the proper way to process these travel expense claims.

Disciplinary Appeals

As part of its mandate, the ERC reviews appeals from decisions of RCMP disciplinary adjudication boards (Boards) to ensure that the hearing process was fair, and that the Board did not err in making its findings. Boards are required to hold hearings to decide whether an allegation of misconduct has been established, and if so, the sanction that should be imposed. In doing so, Boards are required to act fairly. This obligation arises from Common Law principles of fairness, as well as from specific provisions in the *RCMP Act*. In particular, subsection 45.1(8) requires that parties to a hearing be given full and ample opportunities to

be represented, to present evidence, to cross-examine witnesses, and to make representations.

Where allegations are established, a Board imposes sanctions which can range from a reprimand to dismissal from the Force. In deciding on an appropriate sanction, a Board will assess many factors, including sanctions imposed in similar cases, and a member's prior discipline record.

In 2009-2010, the ERC examined a number of important issues in its review of four disciplinary appeals. These issues included the scope of the Appropriate Officer's (AO) disclosure obligations; the Board's obligation to provide clear reasons for its decision; the ERC's deference to a Board's findings of credibility; the ERC's deference to decisions on sanction; the principle of parity of sanction; and the doctrine of culminating incident.

Scope of Appropriate Officer's Disclosure Obligations

In **D-109**, the ERC examined the scope of an AO's ongoing duty to disclose material to a member who is subject to a formal disciplinary hearing. The material in the AO's possession was not relevant to the allegations against the Appellant Member. However, it became relevant

when the Appellant Member brought a motion to stay the proceedings. The Board found that an AO's disclosure obligation relates only to information relevant to the merits of the case, not to information relevant to a procedural motion.

In cases of professional discipline where the right to continue in one's profession is at stake, a high standard of disclosure is required.

D-109

The ERC disagreed. It emphasized that in cases of professional discipline where the right to continue in one's profession is at stake, a high standard of disclosure is required. The ERC found that the Board should have ordered disclosure of the information that was in the AO's possession and relevant to the Appellant Member's motion.

Board's Obligation to Provide Clear Reasons for Decision

Boards often read an oral version of a decision to the parties at a hearing, and later issue a final written version of that same decision. Discrepancies between the two versions sometimes occur, and can become problematic where they are significant.

In **D-111**, a Board's oral decision and subsequent written decision pertaining to sanction were significantly different. For example, the oral decision contained a description of the discipline process and a discussion on leadership, neither of which appeared in the written decision. The oral decision also did not specifically list mitigating and aggravating factors, whereas the written decision did. Further, the two decisions seemed to contain different conclusions as to whether a failure to apologize was an aggravating factor.

The ERC found that the written decision substantially changed the reasoning for the sanction. This situation was procedurally unfair, as it would create a concern that the parties would not be able to determine the basis for the decision with any degree of certainty. The ERC recommended that the RCMP Commissioner allow the appeal on sanction, and conduct his own review for the purpose of making a new sanction decision.

A Board's oral decision and subsequent written decision cannot be significantly different.

D-111

Deference to Findings of Credibility

In **D-109**, the ERC reiterated the longstanding principle that it will give considerable deference to credibility findings made by a Board. In this case, the Board found two allegations of disgraceful conduct to be established. Its findings were partly based on the testimony of a complainant, even though that complainant was found to have been deceitful to others in the past. The ERC did not accept the Appellant Member's argument that the Board had erred in relying on certain parts of the complainant's evidence. The Board's reasons showed that it had turned its mind to the issue of the complainant's credibility. The Board specifically acknowledged that the complainant had lied to others, and it chose to not accept certain parts of her testimony.

The ERC also examined the Appellant Member's argument that another witness had contradicted part of the complainant's testimony which had been accepted by the Board. The ERC acknowledged that the two versions differed slightly with respect to an event that had occurred. However, it found that the differences were isolated and that the testimonies were otherwise relatively compatible. In the ERC's view, the minor contradictions raised by the Appellant Member were insufficient to cast doubt on the Board's credibility findings.

Deference to Decisions on Sanction

The ERC also attaches a certain degree of deference to decisions on sanction. In **D-110**, the ERC observed that it generally will not recommend that the sanction imposed by a Board be overturned on the sole basis that its own objective assessment of the facts leads it to a different result. Rather, it might only intervene in circumstances involving an error of principle, a failure to consider relevant and important mitigating factors, a consideration of irrelevant aggravating factors, or a result in which the sanction is clearly disproportionate.

Principle of Parity of Sanction

The principle of parity of sanction generally means that a penalty should not represent a departure from an established pattern of discipline. In **D-111**, the ERC applied the principle in its finding that a less severe sanction than that imposed by the Board was warranted. It reviewed the cases on the record in support of sanction, and found that lesser sanctions had been imposed in those which most resembled the Appellant Member's case. The ERC recommended that the RCMP Commissioner reduce the sanction.

However, in **D-112**, the ERC also recognized that in some cases, an existing pattern of discipline may not

be readily identifiable. In this case, a Board found that the decisions which were submitted to support arguments on sanction did not contain fact patterns sufficiently similar to that of the matter it was considering. The ERC agreed that, in such a case, the Board could only impose a sanction based on the evidence before it.

Doctrine of Culminating Incident

In **D-112**, the Appellant Member argued that the Board erred in applying the doctrine of culminating incident when it ordered the Appellant Member to resign within fourteen days or be dismissed. This doctrine provides that an employer may consider an employee's entire disciplinary record, and that an employee may be dismissed for repeated misconduct even if the final, or "culminating" incident is not serious enough to merit dismissal on its own. The Appellant argued that the doctrine did not apply because there was a gap of seven years between his last misconduct and the present incident.

The ERC found that the criteria for applying the doctrine of culminating incident were met in this case. The Appellant had a record of prior discipline. He had been put on notice that further misconduct would result in disciplinary action. Moreover, there

was a final incident of misconduct meriting discipline. The ERC therefore found that the Board did not err in applying the doctrine.

The ERC noted that although seven years had elapsed between the prior discipline and the culminating incident, there was a history of misconduct with a very identifiable pattern of aggressive/threatening conduct linked to alcohol, which was a relevant factor in determining sanction. The ERC recommended that the RCMP Commissioner dismiss the sanction appeal.

Related Federal Court Decisions

Pizarro v. Canada (Royal Canadian Mounted Police), 2010 FC 20

An RCMP Adjudication Board found that the Member, who attempted to defraud an insurance company, engaged in disgraceful conduct. It directed the Member to resign from the Force within fourteen days or be dismissed. Following its review, the ERC endorsed this sanction, as did the RCMP Commissioner.

The Member filed an application with the Federal Court of Canada (FCC) for judicial review of the RCMP Commissioner's decision on sanction.

On January 8, 2010, the FCC issued its decision to quash the RCMP Commissioner's decision, primarily on the basis of what it found was the insufficient weight given to an expert's evidence at the Board hearing. The FCC found this evidence to be absolutely essential to the case, in view of the expert's qualifications and the credibility that the RCMP had accorded to her over an eighteen-year period. The FCC noted that both the ERC and the Commissioner acknowledged concerns about the Board's treatment of this expert's evidence, yet they went on to hold that the error did not affect the outcome of the case.

The FCC granted the Member's judicial review application. It directed the RCMP Commissioner to convene a new Board in an expeditious but reasonable manner to decide the matter of the sanction.

Wilson v. Canada (Attorney General), 2010 FC 250

In March 2010, the FCC decided that the Treasury Board, and not the RCMP, has jurisdiction to deal with requests by members for Leave Without Pay (LWOP). This decision is very briefly summarized below.

Upon returning from an international secondment, the Grievor asked for LWOP so that he could take another international secondment. The RCMP rejected his request. It relied on an internal directive which limited LWOP to exceptional cases due to a "*severe lack of human resources*".

The Grievor filed a grievance. A Level I Adjudicator dismissed it for reasons which the ERC found insufficient. The ERC concluded that applicable LWOP authorities neither created an entitlement to LWOP, nor prevented the Force from issuing a directive that LWOP be granted only in exceptional cases. It also found that the Grievor's request for LWOP did not meet the requirement of being exceptional. It recommended that the RCMP Commissioner deny the grievance.

The RCMP Commissioner followed the ERC's recommendation. The Grievor applied to the FCC for judicial review of the Commissioner's decision.

The FCC framed the issue as follows: "*does the Treasury Board or the [RCMP] have jurisdiction to deal with leave without pay requests by [members]?*". It held that since the issue turned on a question of law, the RCMP Commissioner's decision had to be reviewed on a standard of correctness.

It deduced from the *Financial Administration Act*, and prior Federal Court jurisprudence, that members are employees of Her Majesty, and that Her Majesty's functions are delegated to the Treasury Board in respect of the Force, unless otherwise "*expressly*" assigned by legislation.

The FCC held that the Treasury Board retained power over LWOP since "*no express legislation in the RCMP Act ... takes away from the Treasury Board its powers respecting [that power]*". It also held that nothing in the Treasury Board's policy statements were sufficiently accessible and precise to remove that power from the Treasury Board, or to ascribe it to the Force.

The FCC set aside the RCMP Commissioner's decision for lack of jurisdiction, with costs to the Grievor. It did not return the case to the Commissioner, given its finding that he lacked jurisdiction to decide it.

The Attorney General of Canada has given notice that it will be appealing the FCC's decision.

Overview of ERC Recommendations, 2009-2010

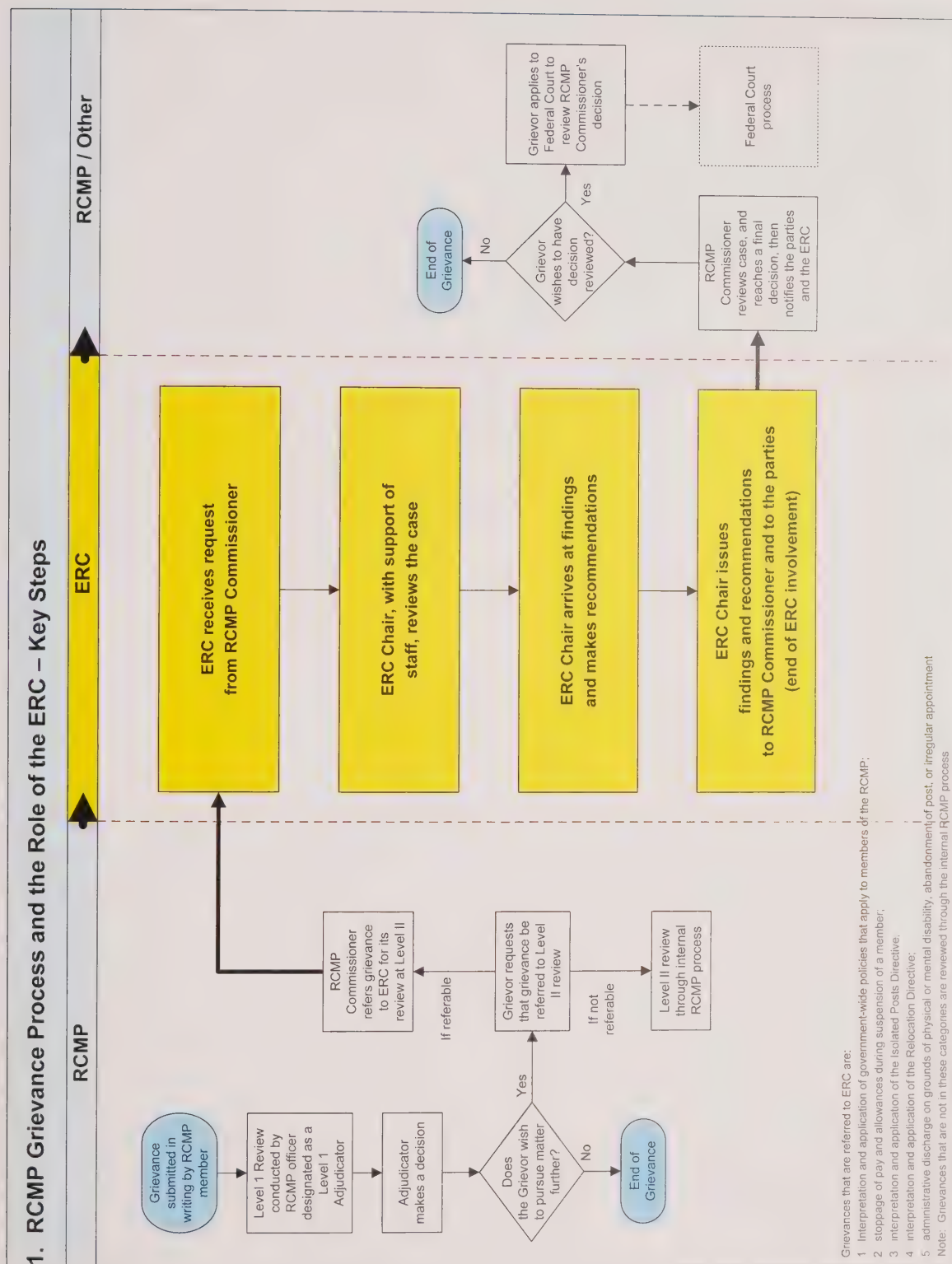
| ERC Case Number | Subject Matter | ERC Recommendation |
|-----------------------------|---|---|
| Disciplinary Appeals | | |
| D-109 | Appeal on merits. Scope of AOR's disclosure obligations. Allegation of abuse of process. | Dismiss the appeal. |
| D-110 | Appeal on sanction of resignation/dismissal. Domestic violence. Battered Wife Syndrome. | Allow the appeal, reduce the sanction. |
| D-111 | Appeal on merits and on sanction. Discrepancies between Board's oral and written decisions. | Dismiss the appeal on merits. Allow the appeal on sanction, reduce the sanction. |
| D-112 | Appeal on sanction of resignation/dismissal. Off-duty conduct, alcohol abuse. Doctrine of culminating incident. Sufficiency of evidence of rehabilitative potential. | Dismiss the appeal. |
| Grievances | | |
| G-464 | Time Limits Travel Directive | Deny the grievance on the basis of time limits. |
| G-465 | Time Limits Relocation (transfer allowance) | Allow the grievance, retroactively extend the Level I time limit and return the record to Level I for Early Resolution and/or make submissions on the merits. |
| G-466 | Legal Counsel at Public Expense Special Leave | Deny the grievance. |
| G-467 | Legal Counsel at Public Expense Travel Directive (travel by an SRR) | Deny the grievance. |
| G-468 | Travel Directive (travel by an SRR, use of private vehicle) | Deny the grievance. |

| ERC Case Number | Subject Matter | ERC Recommendation |
|-----------------|---|--|
| G-469 | Standing Isolated Posts Travel Directive (vacation) | Deny the grievance on the basis of lack of standing. |
| G-470 | Isolated Posts Travel Directive (vacation) | Deny the grievance, but provide the Grievor an opportunity to file an amended claim for one of his trips. |
| G-471 | Time Limits Travel Directive (workplace) | Deny the grievance on the basis of timeliness. Undertake a review of the issue of compensation for travel time with a view to providing clearer and more comprehensive policy direction on the issue. Decisions made on issues such as travel and overtime entitlements should be confirmed directly with the member in writing to avoid lack of clarity. |
| G-472 | Travel Allowance (use of private vehicle) | Deny the grievance. |
| G-473 | Isolated Posts Travel Directive (vacation) | Allow the grievance in part. Ensure that mechanisms are in place within the Force to properly and fully inform all members, and especially members at isolated posts, about policy requirements, entitlements and significant changes to same. Order that a specialist help the Grievor re-submit his claim in compliance with the appropriate <i>Isolated Posts Directive</i> . |
| G-474 | Harassment Investigation | Allow the grievance. Rescind the finding of harassment. |
| G-475 | Relocation (retirement) | Allow the grievance. Authorize the reimbursement of any requested retirement relocation expenses which the Grievor is eligible to receive under the applicable policy. |
| G-476 | Relocation (Foreign Service Directive) | Deny the grievance. |
| G-477 | Time Limits Discrimination (physical disability) | Allow the grievance in part. Apologize to Grievor for the placement of discriminatory statements on the Grievor's Personnel Interview Form. |
| G-478 | Transfers Discrimination (physical disability) | Allow the grievance in part. Grievor be paid certain commuting expenses. Apologize to the Grievor for specific actions by the Force which were inconsistent with Canadian human rights law. |
| G-479 | Harassment Investigation | Deny the grievance. |

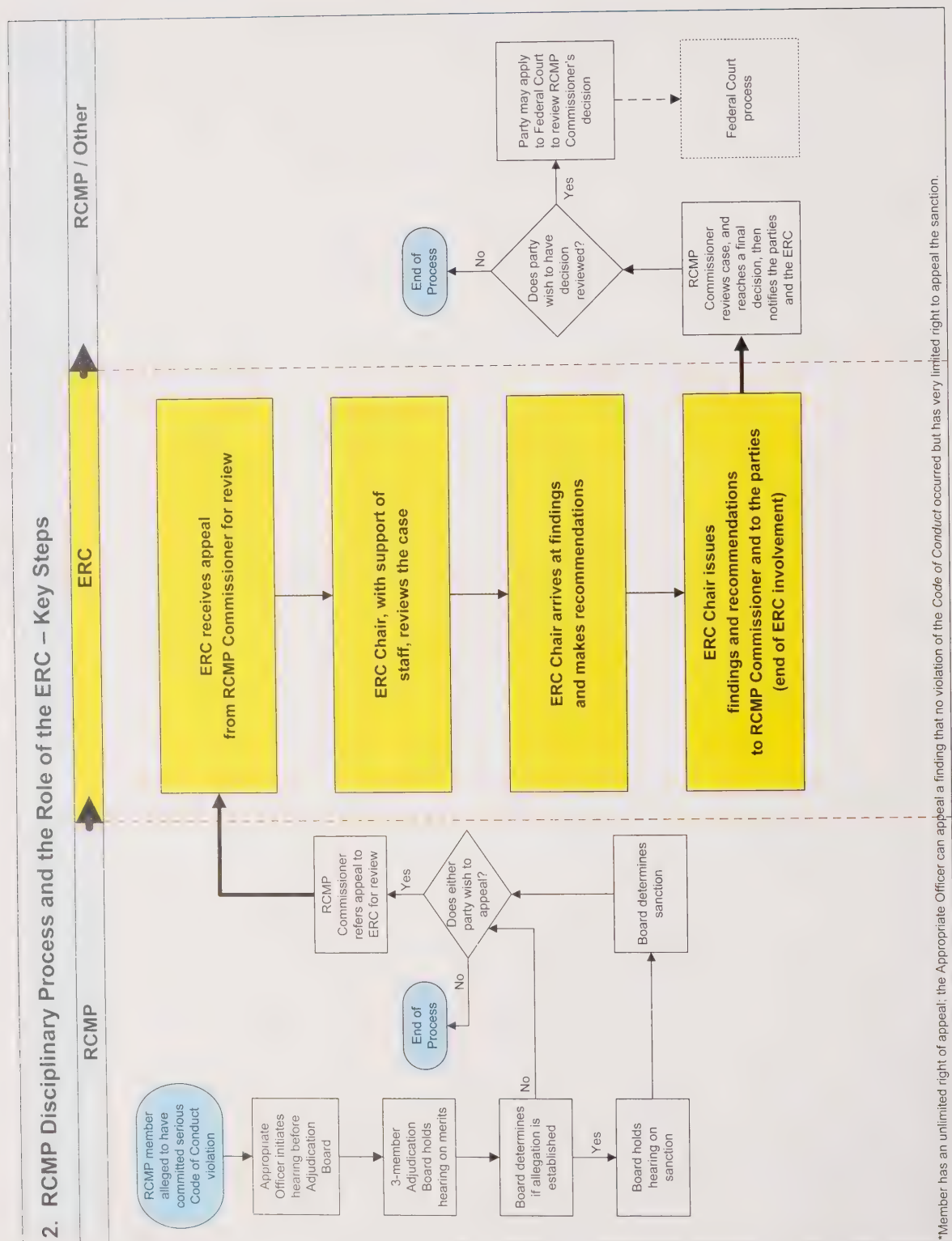
| ERC Case Number | Subject Matter | ERC Recommendation |
|-----------------|---|---|
| G-480 | Isolated Posts Travel Directive (vacation) | Allow the grievance. Order a specialist's review of the Grievor's claim. Order that a clarification be sent to all members to avoid any future misunderstandings of a particular provision of isolated posts policy. |
| G-481 | SWOP | Deny the grievance. |
| G-482 | Harassment Investigation | Allow the grievance. Order a new harassment investigation into the complaint. A different Delegated Manager/Commander/Supervisor to be responsible for processing the harassment complaint as per TB and RCMP policies on Harassment in the Workplace. |
| G-483 | Harassment Investigation | Allow the grievance. Original harassment complaint be deemed to have been filed within the one year time limit. Harassment complaint to be dealt with according to the process set out in the applicable policies. |
| G-484 | Isolated Posts Travel Directive (vacation) | Deny the grievance. |
| G-485 | Language Requirements | Deny the grievance. Endorse the Level I Adjudicator's decision and the remedy ordered by ensuring either that an Official Languages Coordinator reviews the matter and justifies the existing linguistic profile, or that the Force amends the profile. |
| G-486 | Time Limits Travel Directive (medical) | Retroactively extend the time limit for filing grievance. Deny the grievance. However, Grievor to be reimbursed for gas and meal expenses. Inform Off Duty Sick (ODS) members of policy requirements for travel to medical appointments. Advise RCMP personnel about how to process ODS members' travel expense claims for ordered medical appointments. |
| G-487 | Overtime Grievance Process | Deny the grievance. |
| G-488 | Time Limits | Deny the grievance. |
| G-489 | Harassment Investigation | Allow the grievance. Apologize to the Grievor for the way in which the harassment complaint was handled. |
| G-490 | Jurisdiction/Referability | Returned. The grievance was not referable to the ERC. |

| ERC Case Number | Subject Matter | ERC Recommendation |
|-----------------|--|---|
| G-491 | Improper investigation of complaints concerning an internal discipline investigation | <p>Allow the grievance.</p> <p>Order a review into Grievor's allegations.</p> <p>Identify whether or not there presently exists a mechanism within the RCMP whereby members can make complaints about how they were treated during internal investigations, whether conducted by the RCMP or by a separate police force as an agent of the RCMP, and have these complaints thoroughly dealt with.</p> <p>If there is such a mechanism, make this information readily available to all members.</p> <p>If there is no such mechanism, order that one be developed.</p> |
| G-492 | Travel Directive (medical) | <p>Allow the grievance in part.</p> <p>Direct an appropriate compensation official to inquire into authority allowing forgiveness of Grievor's debt.</p> <p>If RCMP Commissioner denies grievance, Force to recover debt in an authorized manner which does not impose financial hardship on Grievor.</p> <p>Affirm there is no authority for Grievor to successfully claim ongoing similar expenses.</p> <p>Grievor may wish to discuss costs with her insurer, and may wish to seek a grant from the RCMP Benefit Trust Fund.</p> |

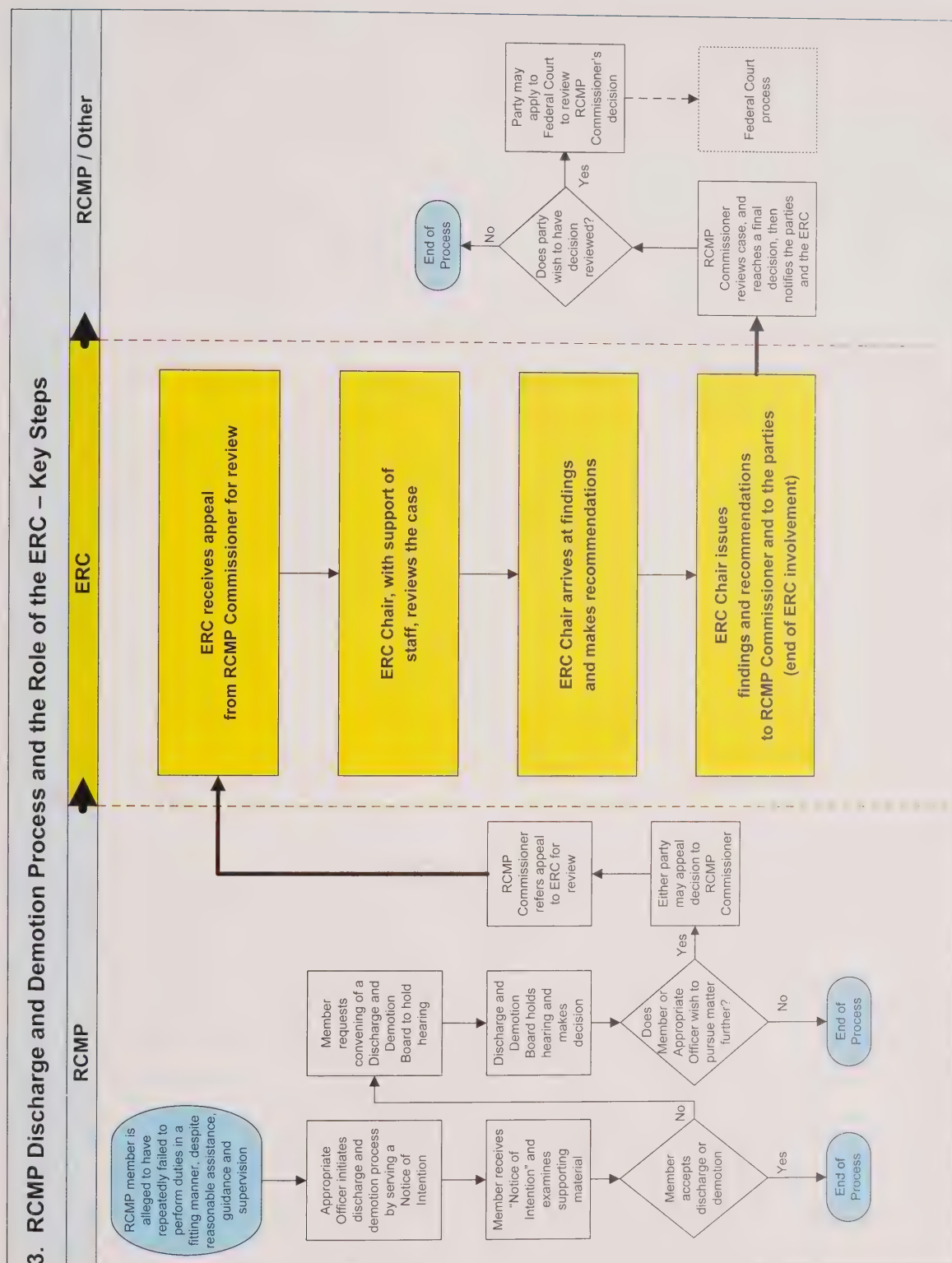
RCMP Process and the Role of the ERC • Grievances



RCMP Process and the Role of the ERC • Discipline



RCMP Process and the Role of the ERC • Discharge and Demotion



History of the ERC

The RCMP External Review Committee (ERC) was created in response to recommendations in the 1976 *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police*. In 1986, as part of the Commission's call for an independent review mechanism in the area of labour relations within the RCMP, the ERC was formally established through Part II of the *Royal Canadian Mounted Police Act*. It became fully operational by 1988.

The Difference between the ERC and the CPC

The ERC and the Commission for Public Complaints Against the RCMP (CPC) were established at the same time to be independent bodies to oversee and review the work of the RCMP. The two organizations are independent from the RCMP and they are distinct from each other. The ERC reviews certain types of grievances and other labour-related appeals from within the RCMP, whereas the CPC examines complaints from the public against members of the RCMP. Both organizations play very important roles, as Justice O'Connor confirmed in the 2006 Arar Commission Policy Review Report, in maintaining public confidence in the RCMP and in ensuring that it respects the law and human rights.

The first Chair of the ERC was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police*. In 1993, the Vice Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair, a position she held until 1998. Philippe Rabot then assumed the position on an acting basis and, on July 16, 2001, was appointed Chair of the ERC.

Upon Mr. Rabot's departure in April 2005, Catherine Ebbs assumed the role of Acting Chair of the ERC. A member of the Bar of Saskatchewan, Ms. Ebbs was a member of the National Parole Board for sixteen years, the last ten as Vice-Chair in charge of the Appeal Division of the Board. Ms. Ebbs joined the ERC in 2003, serving as Legal Counsel, and then as Executive Director/Senior Counsel, before becoming Acting Chair.

Ms. Ebbs was appointed as full-time Chair on November 1, 2005, for a three-year term. She was reappointed on November 1, 2008, for a second three-year term.

The ERC produces a wide variety of research publications and reference materials, all of which are available to the RCMP and the general public at www.erc-cee.gc.ca.

ERC Address

P.O. Box 1159, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R2

Telephone: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

E mail: org@erc-cee.gc.ca
Internet site at: www.erc-cee.gc.ca

ERC and its Staff in 2009-2010*

Catherine Ebbs, Chair

David Paradiso, Executive Director
and Senior Counsel

Lorraine Grandmaitre, Manager,
Administrative Services and Systems

Virginia Adamson, Counsel

Josh Brull, Counsel

Jean-Jacques Desgranges, Counsel

Martin Griffin, Counsel

Jill Gunn, Counsel

Janet Reid, Counsel

Caroline Verner, Counsel

Jonathan Haig, Administrative Assistant

* Includes secondments

présidente responsable de la Section d'appel. M^{me} Ebbs s'est jointe au CEE en 2003 et, avant de devenir présidente intérimaire, elle a agi à titre de conseillère juridique ainsi que de directrice exécutive et d'avocate principale du CEE.

Le 1^{er} novembre 2005, M^{me} Ebbs a été nommée présidente à temps plein pour un mandat de trois ans, et le 1^{er} novembre 2008, elle a été nommée de nouveau pour un deuxième mandat de trois ans.

Le CEE produit un large éventail de rapports de recherche et de documents de référence, accessibles aux membres de la GRC et au grand public à l'adresse suivante : www.erc-ccc.gc.ca.

Le CEE et son personnel en 2009-2010 *

Catherine Ebbs, présidente

David Paradiso, directeur exécutif et avocat principal

Lorraine Grandmaître, gestionnaire, Services administratifs et systèmes

Virginia Adamson, avocate

Josh Brull, avocat

Jean-Jacques Desgranges, avocat

Martin Griffin, avocat

Jill Gunn, avocate

Janet Reid, avocate

Caroline Verner, avocate

Jonathan Haig, adjoint administratif

* inclus les détachements

Coordonnées du CEE

C.P. 1159, succ. B

Ottawa (Ontario)

K1P 5R2

Téléphone : 613-998-2134

Télécopieur : 613-990-8969

Adresse de courriel : org@erc-ccc.gc.ca
Site Internet : www.erc-ccc.gc.ca

La création du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a eu lieu dans le sillage des recommandations de la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la GRC* (1976). En 1986, au moment où la Commission demandait un examen indépendant des mécanismes dans le domaine des relations de travail au sein de la GRC, le CEE a été officiellement créé par le truchement de la Partie II de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. Il est devenu entièrement opérationnel en 1988.

La différence entre le CEE et la CPP

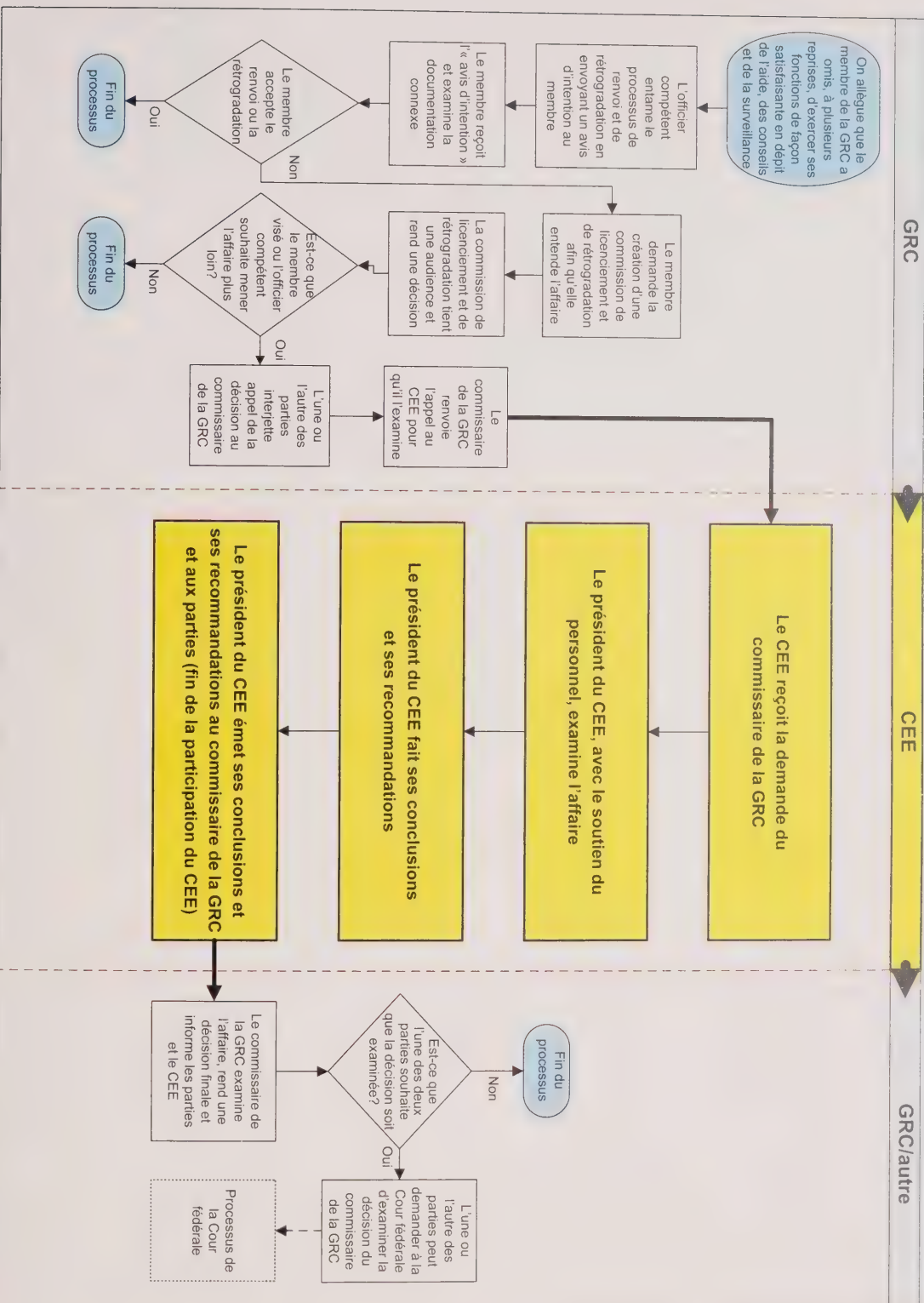
La création du CEE et de la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) a eu lieu au même moment et visait à faire de ces deux organismes des entités indépendantes qui supervisent et examinent le travail des membres de la GRC. Les deux organismes sont indépendants de la GRC et distincts l'un de l'autre. Le CEE examine certains types de griefs et d'autres appels liés au travail des membres de la GRC, alors que la CPP examine les plaintes du public contre des membres de la GRC. Les deux organismes jouent des rôles importants, comme l'a confirmé le juge O'Connor dans le rapport de l'examen stratégique de la *Commission d'enquête relativement à Maher Arar*, soit de maintenir la confiance du public en la GRC et de s'assurer que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne.

Le premier président du CEE était l'honorable juge René Marin, qui a présidé la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et les règlements des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* de 1974 à 1976. En 1993, la vice-présidente, F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du CEE de façon interimaire, fonction qu'elle a continué d'exercer jusqu'en 1998. Philippe Rabot est alors devenu président

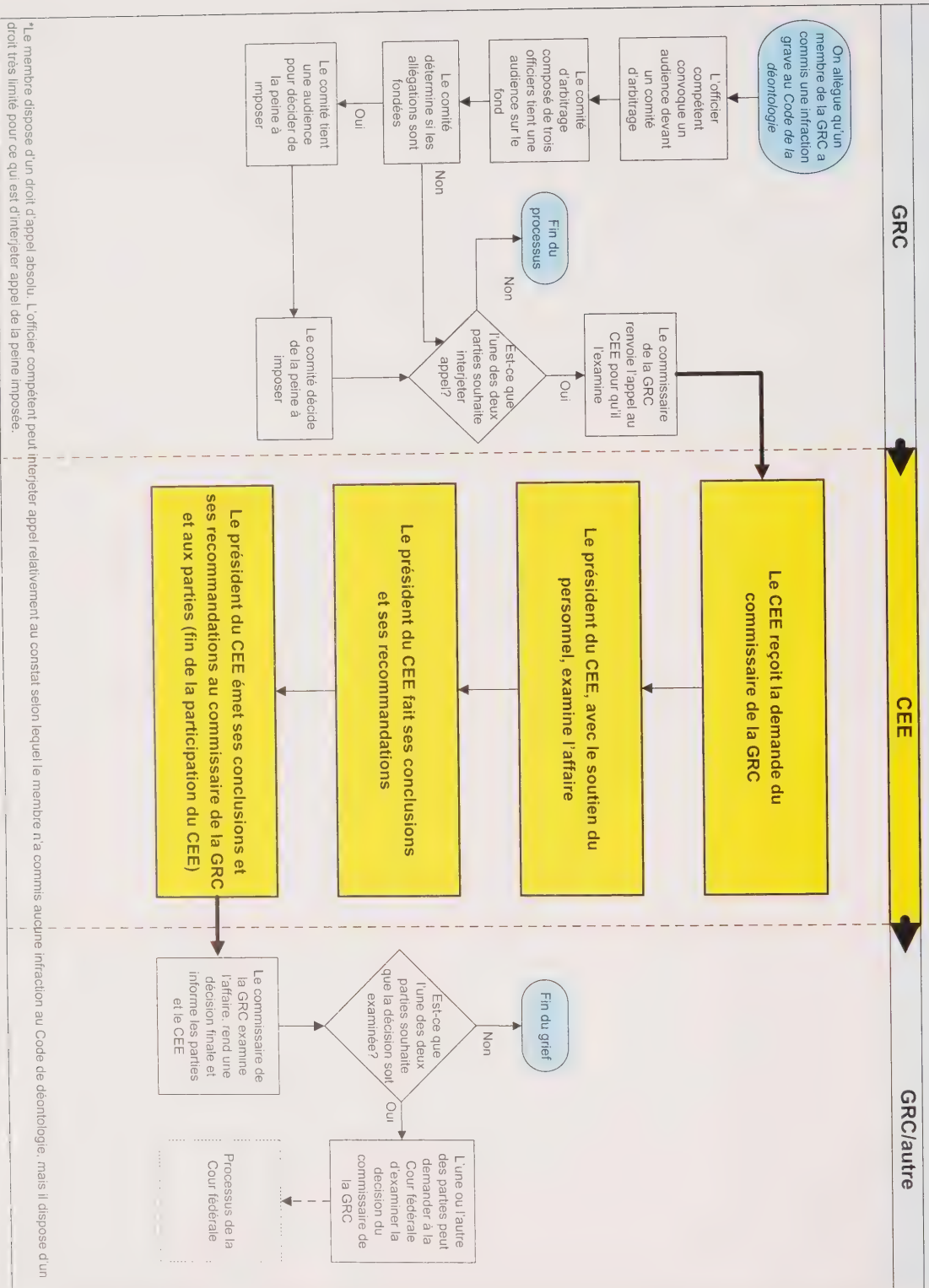
Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a occupé le poste de présidente interimaire du CEE. Membre du Barreau de la Saskatchewan, M^{me} Ebbs a été commissaire à la Commission nationale des libérations conditionnelles pendant 16 ans, la dernière décennie en tant que vice-

interimaire et, le 16 juillet 2001, il a été nommé président du CEE.

3. Processus de renvoi et de rétrogradation de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés

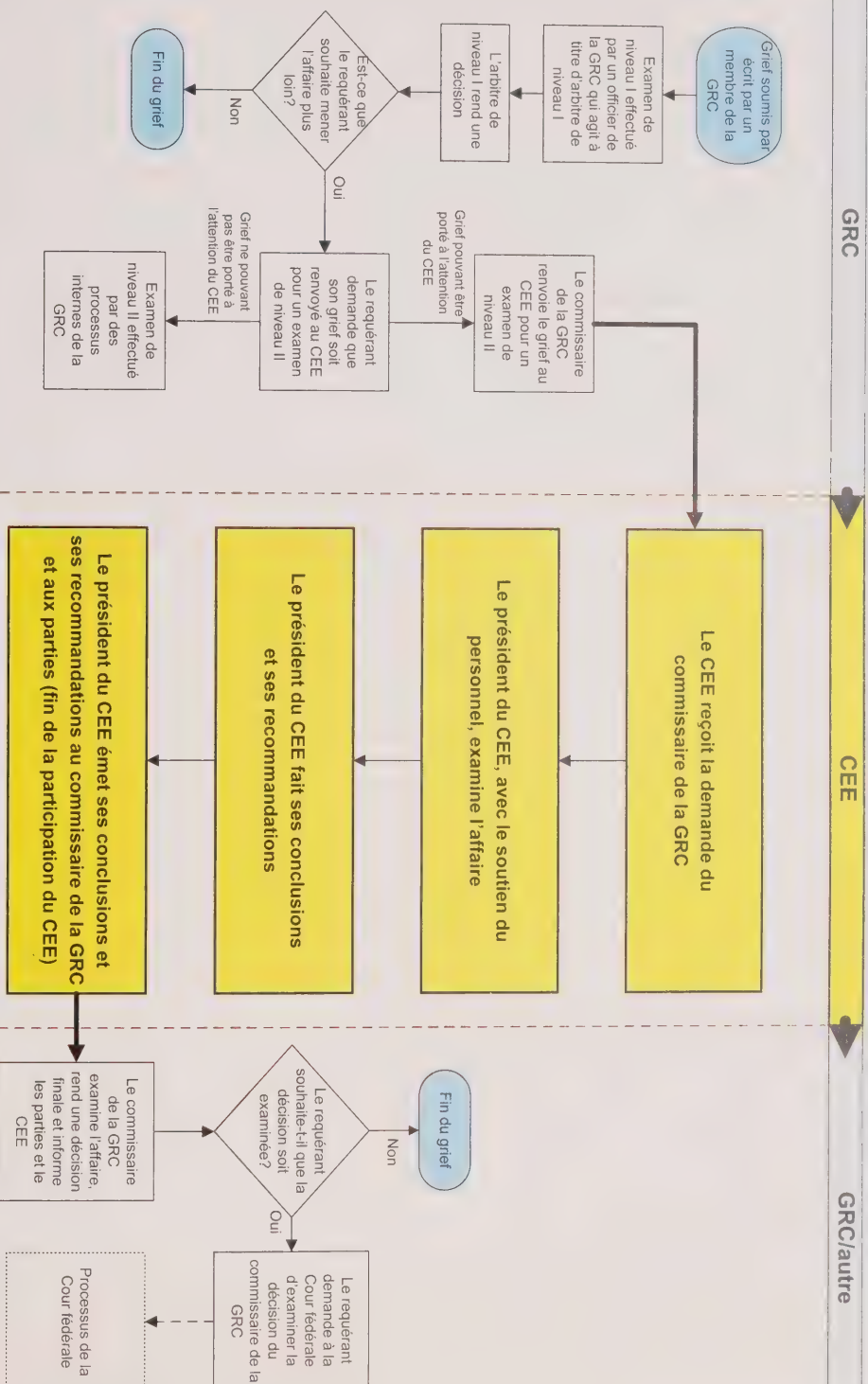


2. Processus disciplinaire de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés



*Le membre dispose d'un droit d'appel absolu. L'officier compétent peut interjeter appel relativement au constat selon lequel le membre n'a commis aucune infraction au Code de déontologie, mais il dispose d'un droit très limité pour ce qui est d'interjeter appel de la peine imposée.

1. Procédure de règlement des griefs de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés



Les griefs renvoyés au CEE sont les suivants :

1. les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application des politiques gouvernementales visant les membres de la GRC;
2. les griefs relatifs à la cessation de la solde et des indemnités des membres visés par une suspension;
3. les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur les postes isolés*;
4. les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur la réinstallation*;
5. les griefs relatifs au envoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

Remarque : Les griefs qui ne font pas partie de ces catégories sont examinés par le biais de processus internes de la GRC.

| N° de dossier du CEE | Question visée | Recommandation du CEE |
|----------------------|---|--|
| G-489 | Enquête sur des allégations de harcèlement | Accueillir le grief. Présenter des excuses au requérant pour la façon dont sa plainte de harcèlement a été traitée. |
| G-490 | Compétence/bien-fondé du renvoi | Retourné. Le grief ne pouvait être renvoyé au CEE. |
| G-491 | Enquête inadéquate de plaintes concernant une enquête disciplinaire interne | Accueillir le grief. Ordonner un examen des allégations du requérant. Vérifier si un mécanisme est actuellement en place au sein de la GRC qui permet aux membres de déposer des plaintes concernant la façon dont ils ont été traités durant les enquêtes internes menées soit par la GRC, soit par un corps policier distinct et de faire examiner de telles plaintes en profondeur. Si un tel mécanisme est en place, en informer tous les membres. Si un tel mécanisme n'existe pas, ordonner sa mise en place. |
| G-492 | Directive sur les voyages (raisons médicales) | Accueillir le grief en partie. Demander à un responsable compétent de la rémunération de s'informer au sujet du pouvoir de faire grâce de la dette d'une requérante. Si le commissaire de la GRC rejette le grief, la Gendarmerie doit recouvrer la somme selon une méthode autorisée qui n'occasionnera pas de difficultés financières à la requérante. S'assurer que la requérante a compris qu'elle n'a pas le droit de déposer de demande de remboursement pour des dépenses similaires en cours. La requérante aurait peut-être avantage à discuter des coûts avec sa compagnie d'assurance et à demander une aide financière à la Caisse fiduciaire de bienfaisance de la GRC. |

| N° de dossier du CEE | Question visée | Recommandation du CEE | |
|----------------------|---|--|--|
| | | | |
| G-482 | Enquête sur des allégations de harcèlement | Accueillir le grief. Ordonner la tenue d'une nouvelle enquête sur la plainte de harcèlement. Nommer un nouveau gestionnaire délégué/commandant/superviseur responsable du traitement de la plainte de harcèlement, conformément aux politiques du CT et de la GRC sur le harcèlement en milieu de travail. | |
| G-483 | Enquête sur des allégations de harcèlement | Accueillir le grief. Considérer la plainte de harcèlement initiale comme ayant été déposée dans le délai prescrit de un an. La plainte de harcèlement doit être traitée conformément au processus décrit dans les politiques applicables. | |
| G-484 | Postes isolés Directive sur les voyages (vacances) | Rejeter le grief. | |
| G-485 | Exigences linguistiques | Rejeter le grief. Appuyer la décision de l'arbitre du niveau I et la solution à mettre en place en s'assurant qu'un coordonnateur des langues officielles examine le dossier et justifie le profil linguistique actuel ou que la Gendarmerie modifie ce dernier. | |
| G-486 | Délais Directive sur les voyages (raisons médicales) | Proroger de façon rétroactive le délai de présentation des griefs. Rejeter le grief. Toutefois, le requérant doit se voir rembourser l'essence et les repas. Informer les membres en congé de maladie des exigences de la politique concernant les déplacements pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin. Expliquer au personnel de la GRC comment traiter les demandes d'indemnité de voyage des membres en congé de maladie à qui on a ordonné de se déplacer pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin. | |
| G-487 | Heures supplémentaires Processus des griefs | Rejeter le grief. | |
| G-488 | Délais de présentation | Rejeter le grief. | |

| N° de dossier du CEE | Question visée | | Recommandation du CEE | |
|----------------------|---|---|---|---|
| | | | | |
| G-473 | Postes isolés Directive sur les voyages (vacances) | Assurer que des mesures soient en place à la Gendarmerie pour informer pleinement et adéquatement tous les membres, particulièrement ceux qui sont affectés à des postes isolés, des exigences formulées dans les politiques, des droits qui sont accordés et des modifications importantes qui y sont apportées. Ordonner qu'un spécialiste aide le requérant à présenter une nouvelle demande de remboursement conforme à la <i>DPLE</i> . | Accueillir le grief. Annuler la conclusion de harcèlement. | Accueillir le grief. Autoriser le remboursement des frais de réinstallation liés au départ à la retraite figurant sur la demande du requérant, lorsqu'il y est admissible en vertu de la politique applicable. |
| G-476 | Réinstallation (directive sur le service extérieur) | Rejeter le grief. | | |
| G-477 | Délais Discrimination (déficience physique) | Accueillir le grief en partie. Présenter des excuses au requérant pour ce qui est de l'inscription de certaines déclarations discriminatoires sur son formulaire d'entrevue. | | |
| G-478 | Mutations Discrimination (déficience physique) | Accueillir le grief en partie. Faire en sorte que le requérant se fasse rembourser certains frais de déplacement. Présenter des excuses au requérant pour les gestes particuliers de la Gendarmerie qui allaient à l'encontre de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> . | | |
| G-479 | Enquête sur des allégations de harcèlement | Rejeter le grief. | | |
| G-480 | Postes isolés Directive sur les voyages (vacances) | Accueillir le grief. Ordonner qu'un spécialiste examine la demande du requérant. Ordonner que des éclaircissements soient envoyés à tous les membres pour éviter que certaines dispositions de la politique sur les postes isolés soient mal comprises. | | |
| G-481 | Suspension sans solde | Rejeter le grief. | | |

| N° de dossier du CEE | Question visée | Recommandation du CEE | |
|----------------------|---|--|--|
| | | | |
| G-465 | Délais de présentation Déménagement (indemnité de déménagement) | Accueillir le grief, proroger les délais impartis au niveau I de façon rétroactive et renvoyer le dossier au niveau I pour permettre une résolution informelle du cas ou une présentation des observations sur le fond. | |
| G-466 | Service d'un avocat aux Frais de l'Etat Congés spéciaux | Rejeter le grief. | |
| G-467 | Service d'un avocat aux Frais de l'Etat Directive sur les voyages (pour les RRF) | Rejeter le grief. | |
| G-468 | Directive sur les voyages (pour les RRF, utilisation d'un véhicule personnel) | Rejeter le grief. | |
| G-469 | Qualité pour agir Postes isolés Directive sur les voyages (vacances) | Rejeter le grief en se fondant sur l'absence d'une qualité pour agir. | |
| G-470 | Postes isolés Directive sur les voyages (vacances) | Rejeter le grief, mais permettre au requérant de déposer une demande modifiée pour un de ses voyages. | |
| G-471 | Délais Directive sur les voyages (lieu de travail) | Rejeter le grief en s'appuyant sur la question du respect des délais. Entreprendre un examen de la question de l'indemnisation du temps de déplacement en vue de fournir une orientation plus claire et complète quant à la politique sur cette question. Les décisions relatives à l'admissibilité aux indemnités de déplacement et d'heures supplémentaires doivent être confirmées directement avec le membre (par écrit) pour éviter toute confusion. | |
| G-472 | Indemnité de voyage (utilisation d'un véhicule personnel) | Rejeter le grief. | |

PARTIE V

Annexes

Aperçu des recommandations du CEE pour 2009 – 2010

| N° de dossier du CEE | Question visée | Recommandation du CEE |
|---|--|--|
| Appels relatifs à des mesures disciplinaires | | |
| D-109 | Appel sur le fond. Portée de l'obligation de divulguer de l'OC. Allégation d'abus de procédures. | Rejeter l'appel. |
| D-110 | Appel d'une sanction (démission/congédemment). Violence au foyer. Syndrome de la femme battue. | Accueillir l'appel, réduire la peine. |
| D-111 | Appel sur le fond et Ecart entre la décision rendue de vive voix par le comité d'arbitrage et la version écrite subséquente. | Rejeter l'appel sur le fond. Accueillir l'appel concernant la sanction et réduire cette dernière. |
| D-112 | Appel concernant la peine (démission/congédemment). Conduite hors-service, alcoolisme. Doctrines de l'incident déterminant. Suffisance de la preuve de potentiel de réadaptation. | Rejeter l'appel. |
| Griefs | | |
| G-464 | Délais de présentation Directive sur les voyages | Rejeter le grief pour non-respect des délais. |

Comme il s'agissait d'une question de droit, la CFC a conclu que la décision du commissaire de la GRC devait être examinée sous la norme de contrôle de la décision correcte.

En s'appuyant sur la *Loi sur la*

gestion des finances publiques et la

jurisprudence de la Cour fédérale, la

CFC a déduit que les membres sont

des employés de Sa Majesté, et que

les fonctions de Sa Majesté à l'égard

de la Gendarmerie sont déléguées au

Conseil du Trésor, sauf indication

contraire « *exprès* » [traduction] dans

une loi.

La CFC a soutenu que les CNP

relevaient de la compétence du Conseil

du Trésor, étant donné « *qu'aucune*

disposition de la Loi sur la GRC ...

ne retire expressément au Conseil du

Trésor ses compétences en la matière »

[traduction]. Elle a également conclu

qu'aucun élément de la politique du

Conseil du Trésor n'était suffisamment

précis pour retirer cette compétence

au Conseil du Trésor ou l'attribuer à la

Gendarmerie.

La CFC a infirmé la décision du

commissaire de la GRC pour défaut de

compétence, avec dépens accordés au

requérant. Elle n'a pas renvoyé l'affaire

au commissaire, étant donné qu'elle

a conclu que ce dernier n'avait pas

compétence en la matière.

Le procureur général du Canada a fait savoir qu'il interjetterait appel de la décision de la CFC.

Le 8 janvier 2010, la CFC a rendu sa décision : annuler la décision du commissaire de la GRC, principalement parce que le comité d'arbitrage n'avait pas accordé suffisamment de poids au témoignage d'une experte à l'audience du comité d'arbitrage. Selon la CFC, cet élément de preuve était absolument essentiel, étant donné les qualifications de l'experte et la crédibilité que lui a accordée la GRC au cours des 18 dernières années. La Cour a relevé le fait que le CEF et le commissaire ont tous deux soulevé des préoccupations quant à la façon dont le comité d'arbitrage a traité le témoignage de l'experte, mais elle a soutenu que cette erreur n'entachait pas la décision.

La CFC a accueilli la demande de contrôle judiciaire du membre. Elle a recommandé au commissaire de la GRC de former rapidement, mais dans un délai raisonnable, un nouveau comité d'arbitrage pour trancher la question de la peine.

Wilson c. Canada (Procureur général), 2010 C.F. 250

En mars 2010, la CFC a décidé que le Conseil du Trésor (et non la GRC) a la compétence pour entendre les demandes des membres relatives aux congés non payés (CNP). Cette décision est brièvement résumée ci-dessous.

À son retour d'un détachement à l'étranger, le requérant avait déposé une demande de CNP en vue d'un autre détachement à l'étranger. La GRC a rejeté sa demande en s'appuyant sur une directive interne qui limitait les CNP aux cas exceptionnels, en raison d'un « grave manque de ressources humaines » [traduction].

Le requérant a déposé un grief. Un arbitre de niveau I l'a rejeté pour des raisons jugées insuffisantes par le CEF. Le CEF a conclu que les instruments habilitants en matière de CNP ne prévoyaient pas l'admissibilité à un CNP ni n'interdisaient à la Gendarmerie d'émettre une directive voulant que les CNP soient accordés dans des cas exceptionnels seulement. Le CEF a également constaté que la demande de CNP du requérant ne constituait pas un cas exceptionnel. Il a recommandé que le commissaire de la GRC rejette le grief.

Le commissaire de la GRC a suivi la recommandation du CEF. Le requérant a présenté à la CFC une demande de contrôle judiciaire de la décision du commissaire.

La CFC a résumé l'affaire comme suit : « Le Conseil du Trésor ou [la GRC] sont-ils habilités à trancher une question relative aux demandes de congé non payés [des membres]? » [traduction].

d'arbitrage ne peut imposer une sanction qu'à la lumière des éléments de preuve qui lui sont présentés.

Doctrine de l'incident déterminant

Dans le dossier **D-112**, l'appelant a allégué que le comité d'arbitrage avait commis des erreurs dans l'application de la doctrine de l'incident déterminant en lui demandant de démissionner dans les 14 jours, sans quoi il serait renvoyé. La doctrine prévoit qu'un employeur a le droit de s'appuyer sur l'ensemble du dossier disciplinaire d'un employé et que ce dernier peut être renvoyé pour inconduite répétée, même si l'incident final, ou « déterminant », n'est pas assez grave pour mener à lui seul au renvoi de l'employé. L'appelant a soutenu que la doctrine ne s'appliquait pas dans son cas parce qu'il y avait un écart de sept ans entre sa dernière inconduite et l'inconduite précédente.

Le CEE a conclu que les critères pour appliquer la doctrine de l'incident déterminant étaient respectés dans ce cas. L'appelant avait déjà des antécédents de mesures disciplinaires et avait été avisé du fait qu'une récidive entraînerait la prise de mesures disciplinaires. Or, l'appelant a commis une autre inconduite passible d'une mesure disciplinaire. Par conséquent, le CEE a conclu que le

comité d'arbitrage n'avait pas commis d'erreur en appliquant la doctrine. Le CEE a souligné que, malgré un écart de sept ans entre la mesure disciplinaire imposée précédemment à l'appelant et l'incident déterminant, l'appelant avait par le passé fait preuve de conduite agressive/menaçante liée à la consommation d'alcool, ce qui constituait un facteur important dans la détermination de la sanction. Le CEE a recommandé que le commissaire de la GRC rejette l'appel.

Décisions connexes de la Cour fédérale

Pizarro c. Canada (Gendarmerie royale du Canada), 2010 C.F. 20

Un comité d'arbitrage de la GRC a conclu que la tentative du membre de trahir un assureur constituait une conduite scandaleuse. Il a ordonné au membre de démissionner de la GRC dans les 14 jours, sans quoi il serait renvoyé. Après avoir été examinée, cette sanction a été approuvée par le CEE et le commissaire de la GRC.

Le membre a déposé une requête auprès de la Cour fédérale du Canada (CFC) pour une contrôle judiciaire de la décision du commissaire de la GRC.

circonstances où il y a un erreur de principe, où des facteurs arténuants importants et pertinents n'ont pas été pris en considération, où des facteurs aggravants non pertinents ont été pris en considération, ou si la sanction est clairement plus disproportionnée qu'elle ne le devrait.

Principe de parité des sanctions

Le principe de parité des sanctions prévoit essentiellement qu'une sanction doit suivre le modèle disciplinaire établi. Dans le dossier **D-111**, le CEF a appliqué ce principe et a conclu qu'une sanction moins sévère que celle imposée par le comité d'arbitrage était justifiée. Il a examiné des cas antérieurs et a constaté que des sanctions moins sévères avaient été imposées dans les cas qui ressemblaient le plus à celui de l'appelant. Le CEF a recommandé au commissaire de la GRC d'atténuer la sanction.

Toutefois, dans le dossier **D-112**, le CEF a également reconnu que, dans certains cas, un modèle disciplinaire n'était pas toujours facile à cerner. Dans ce dossier, un comité d'arbitrage avait constaté que les décisions qui avaient été présentées pour justifier la sanction imposée ne contenaient pas de faits assez semblables à ceux du cas qu'il examinait. Le CEF a convenu que, dans une telle situation, le comité

plaignante avait menti à d'autres, et il a choisi de ne pas tenir pour vraies certaines parties de son témoignage.

Le CEF a également examiné l'argument de l'appelant selon lequel un autre témoin aurait contredit une partie du témoignage de la plaignante qui avait été acceptée par le comité d'arbitrage. Le CEF a reconnu que les deux versions différaient légèrement à l'égard d'un événement qui avait eu lieu. Cependant, il a conclu que ces différences étaient isolées et que les témoignages étaient relativement compatibles. Selon le CEF, les contradictions mineures relevées par l'appelant n'étaient pas suffisantes pour mettre en doute les conclusions du comité d'arbitrage au chapitre de la crédibilité.

Devoir de retenue à l'égard des décisions sur les sanctions

Dans une certaine mesure, le CEF est également lié par son devoir de retenue en ce qui concerne les décisions sur les sanctions. Dans le dossier **D-110**, le CEF a fait savoir que, de manière générale, il ne recommanderait pas qu'une sanction imposée par un comité d'arbitrage soit renversée uniquement parce que son propre examen des faits mène à un résultat différent. À son avis, il conviendrait plutôt d'intervenir seulement dans des

tard une version écrite de cette même décision. Or, il peut y avoir des écarts entre les deux versions qui peuvent devenir problématiques s'ils sont considérables.

La décision rendue de vive voix par un comité d'arbitrage et sa décision écrite subséquente ne peuvent être considérablement différentes.

D-111

Dans le dossier **D-111**, la décision rendue de vive voix par un comité d'arbitrage et sa décision écrite subséquente concernant une sanction étaient considérablement différentes. À titre d'exemple, la décision rendue de vive voix contenait une description du processus disciplinaire et une analyse sur le leadership qui ne figuraient pas dans la version écrite de cette décision. De plus, la version rendue de vive voix ne mentionnait pas explicitement les facteurs atténuants et aggravants comme c'était le cas dans la version écrite. Enfin, les deux versions semblaient offrir des conclusions différentes à savoir si le fait que l'appelant n'a pas présenté ses excuses était ou non un facteur aggravant.

Le CEF a constaté que la version écrite de la décision changeait considérablement le raisonnement

Devoir de retenue à l'égard des conclusions relatives à la crédibilité

justifiant la sanction. Cette situation était injuste, car il existait un doute à savoir si les parties étaient incapables de déterminer avec certitude les raisons justifiant la décision. Le CEF a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir l'appel contre la sanction et de réexaminer lui-même le cas pour rendre une nouvelle décision.

Dans le dossier **D-109**, le CEF a

exprimé de nouveau son intention de se plier au principe de longue date selon lequel il est soumis à un devoir de retenue à l'égard des conclusions d'un comité d'arbitrage au chapitre de la crédibilité. Dans cette affaire, le comité d'arbitrage a conclu que deux allégations de conduite scandaleuse étaient fondées. Ces conclusions reposaient entre autres sur le témoignage d'une plaignante, même si cette dernière n'avait pas toujours été honnête avec autrui par le passé. Le CEF n'a pas accepté l'argument de l'appelant selon lequel le comité d'arbitrage avait commis une erreur en se fiant à certains éléments du témoignage de la plaignante. Selon les motifs de la décision, le comité d'arbitrage s'était penché sur la question de la crédibilité de la plaignante. Le comité d'arbitrage a reconnu expressément que la

les sanctions imposées dans des cas similaires et le dossier disciplinaire du membre.

En 2009-2010, le CEF a examiné quatre appels, lesquels ont soulevé un certain nombre de questions importantes. Ces questions

comprenaient la portée des obligations en matière de divulgation de l'officier compétent, l'obligation du comité d'arbitrage d'exposer clairement le bien-fondé de sa décision, le devoir de retenue du CEF à l'égard des conclusions relatives à la crédibilité tirées par le comité d'arbitrage, le devoir de retenue du CEF à l'égard des sanctions, le principe de la parité des sanctions et la doctrine de l'incident déterminant.

Portée de l'obligation de divulguer de l'officier compétent

Dans le dossier **D-109**, le CEF a examiné la portée de l'obligation d'un officier compétent de divulguer des renseignements à un membre qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire officielle. Les documents que possédait l'officier compétent n'étaient pas pertinents aux allégations qui pesaient sur le membre appelant. Toutefois, ils sont devenus pertinents lorsque l'appelant a présenté une requête pour arrêter des procédures. Le comité d'arbitrage a conclu que l'obligation

en matière de divulgation de l'officier compétent ne porte que sur les informations pertinentes au fond de l'affaire, et non sur une requête de forme.

... dans les cas de manquements à la discipline professionnelle où le droit de continuer à exercer une profession est en jeu, des normes strictes de divulgation de l'information doivent être respectées.

D-109

Le CEF n'a pas approuvé cette conclusion. Il a souligné que, dans les cas de manquements à la discipline professionnelle où le droit de continuer à exercer une profession est en jeu, des normes strictes de divulgation de l'information doivent être respectées. Le CEF a constaté que le comité d'arbitrage aurait dû ordonner à l'officier compétent de divulguer les renseignements utiles à la requête de l'appelant qu'il possédait.

Obligation du comité d'arbitrage d'exposer clairement le bien-fondé de sa décision

Il arrive souvent que les comités d'arbitrage communiquent leur décision de vive voix aux parties à la fin de l'audience et présentent plus

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Dans le cadre de son mandat, le CEF examine les appels des décisions des comités d'arbitrage de la GRC (les comités d'arbitrage) pour s'assurer que les audiences étaient équitables et que les comités d'arbitrage n'ont pas commis d'erreur dans leurs conclusions.

Les comités d'arbitrage doivent tenir des audiences pour déterminer si des allégations d'inconduite sont fondées et, le cas échéant, la peine qui doit être imposée. Les comités d'arbitrage sont tenus d'agir équitablement, conformément aux principes de l'équité de la common law et à certaines dispositions de la *Loi sur la GRC*, plus précisément, le paragraphe 45.1(8), qui exige que chaque partie à une audience ait la possibilité d'être représentée, de présenter des éléments de preuve, de contre-interroger des témoins et de présenter des observations.

Là où les allégations sont fondées, un comité d'arbitrage doit imposer des sanctions, qui peuvent aller d'un avertissement au renvoi de la Gendarmerie. Au moment de décider de la sanction appropriée, le comité d'arbitrage doit tenir compte de nombreux facteurs, y compris

par le médecin-chef. Le CEF a donc recommandé que le requérant ne soit pas pénalisé pour avoir voyagé sans autorisation préalable.

Toutefois, étant donné que le requérant n'était pas autorisé à utiliser sa propre voiture pour se déplacer, le CEF a fini par conclure que l'intimé était fondé à refuser une partie de la demande. Le CEF a constaté qu'il était raisonnable de rembourser les frais liés à l'essence et aux repas, puisque le requérant avait engagé ces dépenses même s'il avait utilisé une des voitures de la Gendarmerie. Le CEF a recommandé que le grief soit rejeté, mais qu'on rembourse au requérant les dépenses liées à l'essence et aux repas, conformément à l'offre initiale de l'intimé.

En outre, le CEF a recommandé au commissaire de la GRC d'ordonner qu'on examine les méthodes en place pour informer les membres en congé de maladie des exigences de la directive relatives aux déplacements ordonnés par la Gendarmerie pour se rendre à des rendez-vous chez le médecin. Il lui a également recommandé de s'assurer que des procédures sont en place pour aviser le personnel de la façon dont il faut traiter des demandes de remboursement des frais liés à ces déplacements.

à la fois raisonnable et conforme à la directive. Par conséquent, il a recommandé que le grief soit rejeté.

Dans le dossier **G-486**, un médecin-chef a ordonné au requérant, qui était en congé de maladie, de se rendre à un rendez-vous chez un médecin dans une autre ville. Le requérant en a informé son supérieur immédiat avant de se rendre au rendez-vous, sans toutefois obtenir son autorisation expresse. Il s'est rendu à son rendez-vous avec sa propre voiture et a ensuite présenté une demande d'indemnité de déplacement (indemnités de parcours et de repas). L'intimé a rejeté sa demande et a limité le remboursement à l'essence et aux repas. Le requérant a contesté cette décision.

Le CFE a constaté qu'un déplacement ordonné pour des raisons d'ordre médical était un voyage administratif qui, en conformité avec la directive, doit être remboursé. Même si la directive prévoit que de telles demandes doivent être préalablement autorisées, le CFE a constaté que des circonstances particulières entouraient ce cas. Plus précisément, le requérant a donné un préavis à son supérieur immédiat concernant ce déplacement, et le supérieur aurait donc été au courant du fait que le requérant était obligé d'aller à son rendez-vous, étant donné qu'on lui avait ordonné de se présenter au rendez-vous fixé

police, tâche considérée comme administrative. À son avis, il s'agissait d'une bonne occasion pour voyager en famille, et il a donc proposé d'utiliser sa propre voiture. L'intimé l'a informé par courriel du fait que la Gendarmerie ne rembourserait qu'une très modeste part des frais de trajet qu'il avait prévus, ce à quoi le requérant n'a pas répondu. En outre, l'intimé n'a jamais signé le formulaire d'autorisation de voyage que lui avait remis le requérant, qui a tout de même utilisé sa voiture pour voyager.

À son retour, le requérant a déposé une demande de remboursement de frais de déplacement, assortie d'une allocation au kilomètre. L'intimé n'a pas accueilli sa demande. En revanche, il l'a modifiée pour rembourser les frais d'essence estimés pour l'aller-retour du requérant et lui verser une indemnité de faux frais, ce qui, à son avis, était conforme à la politique et raisonnable dans les circonstances. Le requérant a contesté cette décision par voie de grief.

Le CFE a constaté que le requérant avait décidé d'utiliser sa propre voiture, même s'il savait qu'il n'en avait pas eu l'autorisation. Selon le CFE, la décision de l'intimé de rembourser le requérant en fonction de l'estimation des dépenses si le requérant avait utilisé le moyen de transport le plus économique et le plus efficace était

Il a également recommandé que des mesures soient prises pour informer adéquatement et pleinement tous les membres affectés à des postes isolés au sujet des exigences et des droits prévus par la directive ainsi que des principaux changements qui y sont apportés.

Autorisation préalable pour les voyages et les dépenses connexes engagées

Cette année, le CBE a formulé des conclusions et des recommandations touchant trois griefs relatifs à l'autorisation préalable pour les voyages. Même si les faits varient pour chaque cas, le message principal est que, conformément aux politiques pertinentes, les frais de déplacement ne seront pas approuvés sans autorisation préalable, à moins de circonstances très exceptionnelles.

... les frais de déplacement ne seront pas approuvés sans autorisation préalable, à moins de circonstances très exceptionnelles.

Dans le dossier **G-468**, le requérant a obtenu par écrit une autorisation préalable pour voyager qui ne précisait pas le moyen de transport à utiliser. Le requérant a utilisé sa propre voiture et a ensuite déposé une demande de remboursement pour ses frais de déplacement en fonction du nombre de kilomètres qu'il a parcourus. Il a fait valoir que son véhicule était le moyen de transport le plus efficace dans les circonstances. L'intimé a refusé d'approuver sa demande de remboursement, et le requérant a contesté cette décision.

Le CBE a examiné les politiques du gouvernement et de la GRC en matière de voyages. Il a constaté que, conformément à la politique, l'employeur peut choisir un moyen de transport à utiliser et que ce dernier devrait généralement être celui qui est le plus économique et le plus efficace. Il a cité ses conclusions des dossiers G-295 à G-298 pour souligner qu'« il n'y a aucune circonstance où un employé peut faire fi de la décision de son employeur quant au moyen de transport à utiliser, même si l'employé croit qu'il s'agit d'une mauvaise décision » [traduction]. Par conséquent, le CBE a recommandé que le grief soit rejeté.

Dans le dossier **G-472**, le requérant était obligé de parcourir une distance considérable pour comparaître en justice comme témoin de la

Conseil du Trésor des préoccupations du requérant relativement à l'AVV. Il a conclu qu'un manquement présumé de la Gendarmerie à ce chapitre pourrait être contestable par voie de grief. Il a ensuite conclu que le requérant n'avait pas étayé ses allégations à ce chapitre. Le dossier montre que l'intimé a discuté du taux d'AVV avec le Conseil du Trésor. En outre, le fait que le Conseil du Trésor n'ait pas modifié ce taux ne prouve pas en soi que l'intimé ne lui a pas fait part des préoccupations du requérant.

Le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief. Il a fait observer que l'intimé aurait dû traiter la question plus ouvertement, étant donné l'esprit de la *DPILF*.

Enfin, dans le dossier **G-473**, le CEE s'est penché sur le refus de la Gendarmerie de traiter la demande d'AVV du requérant, même si elle avait précédemment accepté des demandes semblables. La Gendarmerie a affirmé que le requérant n'avait pas demandé le remboursement de ses dépenses conformément à la version modifiée de la *DPILF*. Le requérant a soutenu que la GRC ne l'avait pas informé du fait qu'il y avait une nouvelle version de la *DPILF*, contrevenant ainsi à une exigence explicite de cet instrument. À son avis, on devait lui consentir la totalité des prestations demandées par souci d'équité et conformément

à un bulletin de rémunération de la Gendarmerie.

Le CEE a également recommandé que des mesures soient prises pour informer adéquatement et pleinement tous les membres affectés à des postes isolés au sujet des exigences et des droits prévus par la directive ainsi que des principaux changements qui y sont apportés.

G-473

Le CEE n'était pas d'avis que la Gendarmerie aurait dû accorder au requérant les prestations qu'il demandait, faisant peut-être fi de la *DPILF*. Le CEE a constaté que le requérant était au courant de l'entree en vigueur d'une nouvelle version de la *DPILF* avant de voyager. Il a également précisé que les membres doivent s'informer eux-mêmes au sujet des directives qui les concernent. Le CEE a souligné que, contrairement à des cas antérieurs, il n'y avait pas de bulletin de rémunération en vigueur justifiant un remboursement intégral.

Le CEE a ensuite conclu que la Gendarmerie n'avait pas rempli son devoir d'offrir des séances d'orientation au sujet de la nouvelle version de la *DPILF*. Par conséquent, il a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir partiellement le grief.

que des éclaircissements soient envoyés à tous les membres si la version actuelle de la *DPLE* contenait une disposition semblable à celle contestée dans ce cas.

... « s'il existe plus d'une façon valable d'appliquer [les dispositions de la Directive,] je suggère que la Gendarmerie choisisse l'application la plus avantageuse pour le membre affecté à un poste isolé » [traduction].

G-480

Le dossier G-470 fait un contraste intéressant avec le dossier G-480. Dans ce cas, un requérant affecté à un poste isolé a pris plus d'un congé familial au cours d'un exercice. Il a fait plus d'une demande d'AVV au nom de différents membres de sa famille de manière à se faire rembourser plusieurs fois. Pendant un certain temps, il s'agissait apparemment d'une pratique courante à son poste. Le CEF a conclu que, malgré l'objectif de la *DPLE* mentionné ci-haut, il ne serait pas raisonnable d'interpréter cette dernière comme donnant droit au requérant de toucher des prestations d'AVV pour plus d'un voyage au cours d'un même exercice. Il a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief.

Dans le dossier G-484, le requérant estimait que le Conseil du Trésor avait sous-évalué le taux d'AVV pour son poste isolé, contrairement à une disposition de la *DPLE*, en vertu de laquelle il avait été établi. L'intimé a affirmé avoir soulevé cette question auprès du Conseil du Trésor. Le Conseil du Trésor a revu certains taux d'AVV, mais le taux en litige est demeuré inchangé. L'intimé a confirmé que le taux était exact. Toutefois, il n'a pas donné suite aux demandes de compte rendu de ses rencontres avec le Conseil du Trésor.

Le requérant a soutenu que le taux d'AVV de son poste isolé était trop bas. Il a ajouté qu'il doutait que l'intimé ait discuté de la question avec le Conseil du Trésor.

Selon le CEF, le requérant avait rassemblé des éléments de preuve convainquants pour démontrer que le taux d'AVV contesté était trop bas. Néanmoins, il a conclu que le requérant n'avait pas qualité pour agir, étant donné que seules les questions portant sur une décision, un acte ou une omission dans l'administration des affaires de la Gendarmerie peuvent faire l'objet d'un grief. Selon la loi, seul le Conseil du Trésor peut établir ou modifier les taux d'AVV.

Toutefois, le CEF a souligné qu'il incombat à l'intimé d'informer le

postes isolés, étant donné que les coûts de déplacement pour se rendre à un poste isolé et en revenir sont particulièrement élevés. De plus, étant donné les conditions difficiles dans les postes isolés, comme les conditions météorologiques défavorables et le fait d'être constamment sollicité et de bénéficier d'un soutien minimal, des vacances peuvent s'avérer essentielles au bien-être d'un membre.

En 2009-2010, le CEF a examiné un nombre de griefs concernant des conflits liés au calcul des prestations d'AVV. Voici un résumé de certaines des principales conclusions et recommandations en la matière.

Dans le dossier **G-480**, le requérant avait servi dans deux postes isolés différents au cours du même exercice. Les deux postes étaient situés dans des régions différentes, où les prestations d'AVV n'étaient pas les mêmes. La DPILF prévoyait deux prestations d'AVV par exercice au premier poste, mais une seule au deuxième. Le requérant a pris des vacances une fois à chaque poste, déposant une demande de prestation d'AVV pour chacun. L'intimé a accueilli sa première demande, mais a rejeté la deuxième.

Le requérant croyait avoir droit à deux versements d'AVV au cours d'un même exercice. Selon l'intimé, le requérant n'avait droit qu'à une

seule prestation d'AVV par exercice. Les deux parties se sont fondées sur la même section de la DPILF, qu'ils ont interprétée différemment.

Le CEF a conclu que les deux interprétations étaient plausibles. Il s'est référé à un cas antérieur où l'on avait déclaré que s'« *il existe plus d'une façon valable d'appliquer* [les dispositions de la Directive,] je suggère que la Gendarmerie choisisse l'application la plus avantageuse pour le membre affecté à un poste isolé » [traduction]. Le CEF a souligné que son approche était compatible avec les objectifs de la DPILF, soit de « *faciliter le recrutement et la rétention du personnel chargé d'exécuter les programmes gouvernementaux dans les localités isolées* » [traduction]. Le CEF était également d'avis que cette approche était « *raisonnable, compte tenu des difficultés, des sacrifices et des coûts associés à l'affectation à des postes isolés* » [traduction], conformément aux conclusions du Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC dirigé par M. Brown.

Le CEF a recommandé que le grief soit accueilli et que le commissaire de la GRC ordonne qu'un spécialiste examine la demande du requérant afin de déterminer si toutes les autres exigences de la politique ont été respectées. Il a également recommandé

facentes menées en vertu du *Code de déontologie* et du *Code criminel*. Après le rejet de sa demande, le requérant a envoyé à l'intimé de nombreuses demandes de réexamen de la décision. L'intimé a refusé, étant donné l'absence de nouveaux éléments de preuve justifiant le réexamen de sa décision. Le requérant n'a déposé un grief que trois mois après avoir pris connaissance de la décision, soit après l'expiration du délai de présentation.

Le CFE a examiné en profondeur la jurisprudence en la matière, y compris une décision importante de la Cour fédérale du Canada dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Pentney*, [2008] R.C.F. n° 116. Le CFE a conclu qu'une prorogation rétroactive ne serait pas justifiée dans ce cas. Il a fait valoir que le requérant n'avait pas donné de raison pour le retard, qui était considérable, d'autant plus qu'il était injustifié. Il ne semble pas que la Gendarmerie ait causé le retard ou y ait contribué. Enfin, le requérant n'a pas fait de demande de prorogation en bonne et due forme. Le CFE a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief.

Dans le dossier **G-484**, le requérant a déclaré qu'il avait déposé en retard un grief au niveau II parce qu'il était en congé annuel au moment de l'expiration du délai de présentation. Le CFE a conclu que ce n'était pas

Postes isolés/aide au titre des voyages pour congé annuel

une raison suffisante pour justifier une prorogation en vertu du paragraphe 47.4(1) de la *Loi*. Cependant, comme de nombreux griefs concernant les mêmes questions provenaient de la même division, il a également conclu que les questions soulevées par le requérant avaient une portée sur l'ensemble de la GRC. Par conséquent, le CFE a recommandé qu'une prorogation soit accordée.

La GRC offre des services de police dans des centaines de localités, officiellement appelées « *postes isolés* », situées dans le Nord, sur les côtes ou dans des régions éloignées.

La *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État (DPLE)* du Conseil national mixte prévoit que les membres qui exercent leurs fonctions dans des postes isolés ont généralement droit à « *l'aide au titre des voyages pour vacances* » (AVV). Essentiellement, ces prestations sont conçues pour aider les membres à couvrir certains types de frais de déplacement pour congé inhérents au service dans un poste isolé.

L'AVV est essentielle pour les membres qui travaillent dans les

Cette année, le CEF a examiné quatre griefs qui ont soulevé des questions entourant la prorogation des délais de présentation.

Dans le dossier **G-465**, le CEF a recommandé au commissaire de la GRC de proroger de façon rétroactive le délai imparti au niveau I pour la présentation d'un grief. Suivant les directives d'un représentant des relations fonctionnelles (RRF), le requérant, membre retraité, a présenté son formulaire de grief au RRF, qui lui avait promis de déposer son grief pour lui. Le RRF a déposé le grief après l'expiration du délai de présentation de 30 jours, bien que le requérant le lui ait remis avant.

Le CEF a conclu que le fait de transmettre son formulaire de grief à un RRF ne répond pas aux exigences en matière de présentation des griefs et que le requérant ne peut invoquer l'ignorance de la politique pour justifier le retard dans le dépôt de son grief. Toutefois, il a recommandé au commissaire de la GRC de proroger de façon rétroactive le délai de présentation, étant donné qu'il était clair que le requérant avait eu l'intention de déposer son grief dans les délais prescrits et que le retard dans le dépôt de son grief tenait surtout à des circonstances indépendantes de sa volonté. Le CEF a également conclu que ce retard était négligeable, tout

comme le préjudice qu'il pourrait avoir causé.

Dans le dossier **G-471**, le requérant a mis six mois, à partir du moment où il a pris connaissance des décisions de la Gendarmerie de réduire de 25% le remboursement de ses dépenses et de refuser de lui payer ses heures supplémentaires, pour formuler un grief. Le requérant a affirmé que le retard tenait en partie au fait qu'il avait passé beaucoup de temps à essayer de résoudre le problème par des voies informelles.

Le CEF a constaté que les tentatives de règlement alternatives des conflits, ne bien qu'elles soient souhaitables, ne justifient pas la prorogation du délai justifiant pas la prorogation du délai de présentation.

Le CEF a constaté que les tentatives de règlement alternatives des conflits, ne justifient pas la prorogation du délai justifiant pas la prorogation du délai de présentation.

G-471

Dans le dossier **G-488**, le requérant demandait que la Gendarmerie rembourse ses frais juridiques liés à sa suspension et aux enquêtes sous-

concernant des procédures administratives n'écarteront pas nécessairement la possibilité de harcèlement, car le harcèlement peut consister en une série de décisions administratives. Selon le CEF, il aurait été important de s'informer davantage sur le contexte où le harcèlement allégué a eu lieu. Le CEF a conclu qu'une enquête approfondie aurait dû être ordonnée. Il a également reconnu que certains des commentaires de l'intimée et sa relation professionnelle avec le médecin-chef créaient l'apparence qu'elle n'a peut-être pas été parfaitement objective dans son examen de la plainte de harcèlement.

Prorogations rétroactives des délais de présentation

Le droit d'un membre de déposer un grief est soumis à des délais de présentation. Aux termes du

paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC*, ces délais de présentation sont obligatoires. Toutefois, le paragraphe 47.4(1) de la *Loi* prévoit que le commissaire de la GRC a le pouvoir discrétionnaire de proroger, ou proroger de façon rétroactive, les délais de présentation s'il est convaincu que les circonstances le justifient.

Le CEF a été confronté à cette question à plusieurs reprises. Au fil du temps, il en est venu à la conclusion (appuyée par le commissaire) qu'une prorogation peut être accordée, entre autres, dans les situations suivantes :

- le requérant avait l'intention claire de déposer un grief avant l'expiration du délai de présentation;
- le requérant avait obtenu des renseignements inexacts ou prêtant à confusion;
- le requérant croyait sincèrement que la décision allait être réexaminée;
- le dossier soulève une question ayant une grande portée sur l'ensemble de la Gendarmerie;
- il régnaient une confusion au sujet de la date de début du délai de présentation, et le retard n'était pas considérable et n'a pas porté préjudice à l'intimé.

des renseignements supplémentaires. Il a ajouté que la définition du harcèlement est plutôt large et que, si les allégations du requérant s'avéraient fondées, elles pourraient correspondre à cette définition, particulièrement à la définition de l'abus de pouvoir, qui est considéré comme un type de harcèlement. Par conséquent, le CEF a conclu que le refus de l'intimé de mener une enquête n'était pas justifié. Il a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et d'instruire la plainte conformément à la politique. Dans le dossier **G-483**, la requérante a contesté la conclusion de l'intimé selon laquelle la plainte de harcèlement qu'elle avait portée contre son supérieur n'était pas fondée et correspondait plutôt à un conflit en milieu de travail.

Le CEF a constaté que l'intimé n'avait pas suivi la procédure d'enquête et de décision relative à des plaintes de harcèlement, conformément à la politique de la GRC. Le CEF a constaté que l'intimé n'était pas autorisé à statuer sur la plainte de harcèlement. La plainte aurait dû être renvoyée au dirigeant principal des Ressources humaines, qui, quant à lui, conseille le commandant divisionnaire, chargé de statuer sur le cas. Le CEF a recommandé que le commissaire de la GRC accueille le grief et que le dossier soit renvoyé au gestionnaire investi

G-489

du pouvoir délégué pour un examen complet par une personne autorisée. Dans le dossier **G-489**, le requérant a déposé une plainte de harcèlement selon laquelle un médecin-chef l'aurait harcelé à plusieurs reprises et aurait essayé de l'intimider pour qu'il divulgue des renseignements médicaux. Le médecin-chef aurait également abusé de son autorité en recommandant un renvoi par mesure administrative. L'intimé a rejeté la plainte du requérant sans même en avoir discuté avec ce dernier, et ce, malgré le fait que ses allégations n'avaient pas été réfutées. À son avis, aucune enquête n'était nécessaire, étant donné que les allégations de harcèlement portaient sur l'application appropriée des normes de la GRC. ... le pouvoir discrétionnaire de décider de ne pas enquêter sur une plainte de harcèlement doit être exercé avec beaucoup de soin et uniquement dans les cas les plus exceptionnels.

courtiel était offensant, vulgaire ou intimidant, et que la situation dans son ensemble correspondait plutôt à un conflit en milieu de travail. Le CEF a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et d'invalider la conclusion de harcèlement.

Dans le dossier G-479, l'équipe chargée d'enquêter sur la plainte de harcèlement de la requérante a interrogé 17 témoins, dont la majorité a contredit les déclarations de la requérante. L'intimé a déterminé qu'il ne s'agissait pas d'un cas de harcèlement. La requérante a contesté cette décision. Elle a déclaré que les enquêteurs n'avaient pas reçu une formation appropriée et qu'ils n'avaient pas décrit correctement sa plainte aux témoins. Elle a ajouté que l'intimé n'avait pas compris la plainte ni pris tous les éléments de preuve en considération. Au bout du compte, la requérante était d'avis que l'enquête n'avait pas été menée équitablement et que la décision qui en a découlé n'était pas appropriée.

Le CEF a constaté que l'enquête n'avait rien d'inappropriée et qu'elle était objective et exhaustive. Les principales personnes concernées ont été interrogées, et chaque entrevue était axée sur les questions les plus importantes à l'égard de la plainte de harcèlement. En outre, l'intimé a examiné et soupesé l'ensemble des

éléments de preuve. Rien ne portait pas raisonnablement ou que les enquêteurs ne répondaient pas aux exigences de la formation au sujet des politiques. Le CEF a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief.

Dans le dossier G-482, le requérant a déposé une plainte de harcèlement selon laquelle, pendant une période de deux ans, il a fait l'objet de rapports négatifs sur son rendement, de mutations punitives, d'évaluations inutiles de son aptitude à exercer ses fonctions, de mesures disciplinaires de représailles et de congés de maladie injustifiés. Les personnes qui ont examiné la plainte ont recommandé à l'intimé d'obtenir davantage de renseignements du requérant avant de tirer une conclusion. Toutefois, l'intimé n'a pas fait cela. Il a plutôt déterminé qu'aucun des actes reprochés ne répondait à la définition « *plutôt précise* » [traduction] du harcèlement contenu dans la politique de la Gendarmerie. Par conséquent, il a décidé de ne pas mener d'enquête sur la plainte. Le requérant a contesté la conclusion et la décision de l'intimé.

Le CEF a constaté que l'intimé n'avait pas traité la plainte de harcèlement conformément à la politique. Il a expliqué que l'intimé n'aurait pas dû tirer de conclusion sans avoir d'abord rencontré le requérant pour obtenir

En tant que tribunal quasi judiciaire, lorsqu'il examine des griefs et des appels, le CEF applique le principe de la primauté du droit et s'appuie sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence, quelque peu comme un tribunal judiciaire. Le CEF est un organisme de recommandation qui formule des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme de décision rend une décision.

Les sections qui suivent présentent les faits saillants de certains griefs et appels relatifs à des mesures disciplinaires examinées cette année par le CEF. En date du 31 mars 2010, le commissaire de la GRC n'avait rendu aucune décision à l'égard de ces dossiers.

Griefs

Allégations de manquements quant au traitement de plaintes de harcèlement

Le CEF a examiné plusieurs griefs assortis d'allégations selon lesquelles on aurait omis de traiter des plaintes de harcèlement ou d'enquêter sur ces dernières de manière appropriée. Ces cas portent à croire qu'il y a parfois de l'incertitude concernant ce qui

Le CEF a constaté que le courriel du requérant était brusque et inapproprié, mais qu'il ne répondait pas à la définition du harcèlement. En appliquant le critère énoncé dans les politiques du Conseil du Trésor et de la GRC en matière de harcèlement, le CEF a conclu qu'un observateur raisonnable n'aurait pas trouvé que le

de l'intimé. Le requérant a contesté la conclusion. Le harcèlement. L'intimé en a convenu. selon laquelle le courriel constituait du dernier. L'AG a déposé une plainte un courriel adressé directement à ce administrateur des griefs (AG) dans a exprimé sa frustration envers un nombreux échanges, le requérant Dans le dossier G-474, après de questions.

constitue ou non du harcèlement, selon les définitions données dans la *Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail* du Conseil du Trésor et la *Politique sur les conflits interpersonnels et le harcèlement en milieu de travail* de la GRC. Ces cas indiquent également qu'il peut y avoir une certaine incertitude quant au moment où la GRC devrait mener des enquêtes sur le harcèlement et à la façon dont elle devrait le faire, ainsi que sur ce qui constitue une enquête adéquate. Le CEF a formulé des recommandations pour tenter de répondre à ces questions.

... il y a parfois de l'incertitude concernant
ce qui constitue ou non du harcèlement..
une incertitude quant au moment où la
Gendarmerie devrait mener les enquêtes sur le
harcèlement et à la façon dont elle devrait le
faire...

d'atteindre et de maintenir un rythme acceptable dans le cadre du traitement des griefs.

Au début de l'exercice 2009-2010, 60

griefs et appels étaient en cours au CEF. À la fin du même exercice, le CEF avait

46 cas à examiner. Ils étaient répartis comme suit :

- 34 griefs en instance;
- 12 appels en instance relatifs à des mesures disciplinaires;
- 0 appel en instance relatif à un renvoi ou à une rétrogradation.

Cette réduction du nombre de cas en instance représente un pas vers le respect de délais plus courts pour les cas renvoyés au CEF. Si la tendance se maintient, les délais de traitement du CEF finiront par être raisonnables. Toutefois, si le nombre relativement modeste de cas que doit examiner le CEF lui étaient renvoyés tous en même temps, les délais augmenteraient à nouveau considérablement. Cela s'est produit une fois, lorsque le CEF a reçu 30 cas de plus que jamais auparavant, et la situation a donné lieu à des retards importants dans le traitement de tous les cas subséquents.

Autres activités

En plus d'examiner les cas qui lui sont renvoyés, le CEF doit satisfaire toute obligation réglementaire imposée

à l'ensemble des ministères dans la fonction publique. Le CEF est pleinement déterminé à réaliser son mandat tout en respectant les politiques et les dispositions législatives fédérales.

Une part disproportionnée de la

charge de travail du CEF concerne d'importantes exigences en ce qui a trait à la reddition de comptes et à la

gestion de l'organisation. Le CEF n'a que peu d'employés qui recueillent et analysent les données organisationnelles

pour ensuite les communiquer aux organismes centraux qui contrôlent les différents aspects de la gestion. Par

conséquent, ces membres du personnel sont appelés à devenir des spécialistes dans un certain nombre de domaines,

comme l'approuvisionnement, les finances, les ressources humaines et la gestion du savoir. Ces membres du

personnel exercent de nombreuses fonctions pour répondre aux besoins en matière de gestion de l'organisation

afin de satisfaire aux mêmes exigences en matière de reddition de comptes que les ministères et organismes de grande

taille. Le CEF retient également les services de divers experts-conseils de l'extérieur afin qu'il puisse s'acquitter

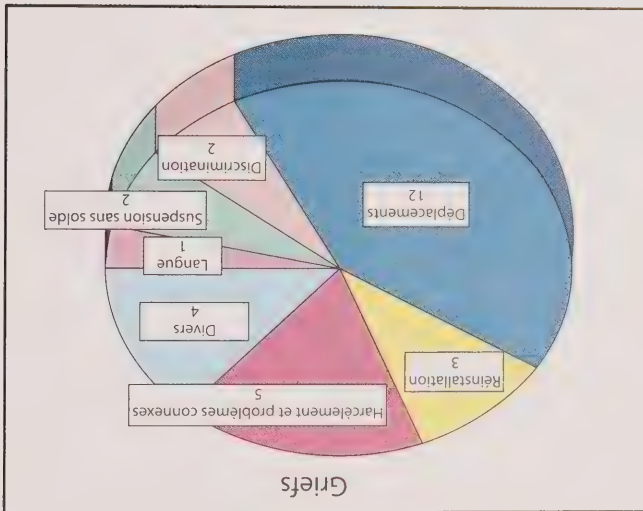
en bonne et due forme de toutes ses obligations. Étant donné la petite taille

et le budget modeste du CEF, ces exigences redditionnelles accaparent

des ressources humaines et financières destinées au processus d'examen des cas.

Examen des griefs

Le graphique ci-dessous démontre les recommandations en matière de griefs du présent exercice, par sujet. Ces dernières années, les problèmes liés aux déplacements, au harcèlement et aux réinstallations représentaient une part importante des examens de griefs. En 2009-2010, les problèmes liés aux demandes de remboursement de frais de déplacement comptaient pour plus du tiers des recommandations émises concernant les griefs. Mis ensemble, les problèmes liés à la réinstallation et au harcèlement représentent près du tiers de toutes les recommandations concernant les griefs formulées en 2009-2010.



Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Cette année, le CFE a examiné quatre appels relatifs à des mesures disciplinaires pour lesquels il a formulé des recommandations. Les quatre ont été interjetés par un membre. Deux appels visaient une sanction consistant en un ordre de démission dans un délai de 14 jours, sans quoi le membre serait congédié. Les deux autres visaient la confiscation de la solde. Le CFE a recommandé que deux appels soient rejetés (D-109 et D-112), qu'un soit accueilli (D-110) et qu'un soit accueilli en partie (D-111).

Conclusion

Pour les griefs, l'objectif du CFE est d'émettre ses conclusions et recommandations dans un délai de trois mois à partir du moment où le cas lui est renvoyé. Pour les appels relatifs à des mesures disciplinaires, à un renvoi ou à une rétrogradation, le CFE vise un délai de six mois. Ces normes de service ne sont pas actuellement respectées. Le CFE poursuit ses démarches relatives à l'allocation de ressources permanentes qui lui permettraient

Examen des cas

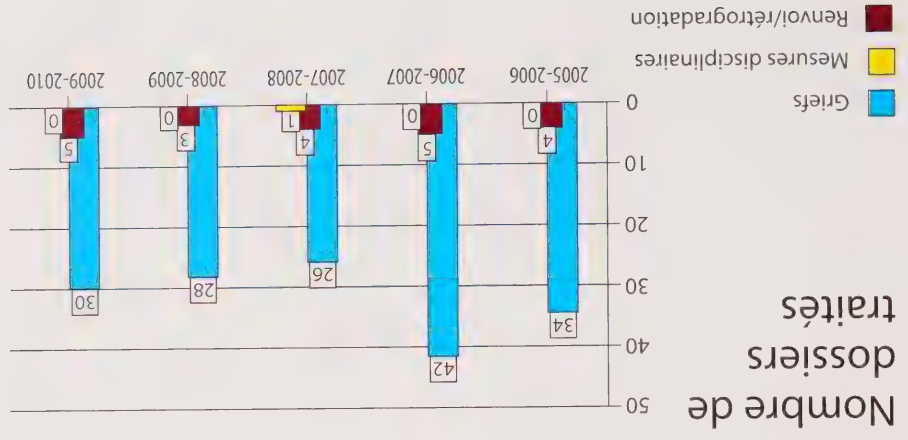
Renvois

En 2009-2010, 21 cas ont été renvoyés au CEF : 16 griefs et 5 appels relatifs à des mesures disciplinaires. Aucun appel relatif à un renvoi ou à une rétrogradation n'a été renvoyé au CEF cette année.



Dossiers traités et recommandations émises

Le CEF a traité 35 dossiers au cours de l'exercice 2009-2010. Dans 29 cas, des conclusions et des recommandations ont été formulées concernant les griefs, et dans quatre autres, concernant des appels relatifs à des mesures disciplinaires. Deux cas ont été retirés avant que le CEF puisse émettre des conclusions et des recommandations. Cette année, le CEF n'a pas formulé de conclusion ni de recommandation pour des appels relatifs à un renvoi ou à une rétrogradation.



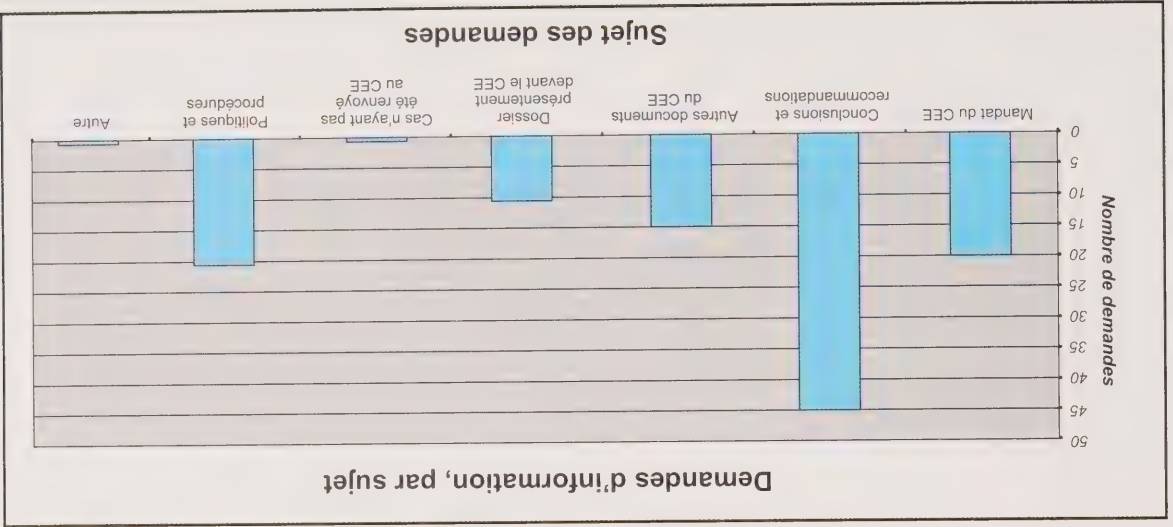
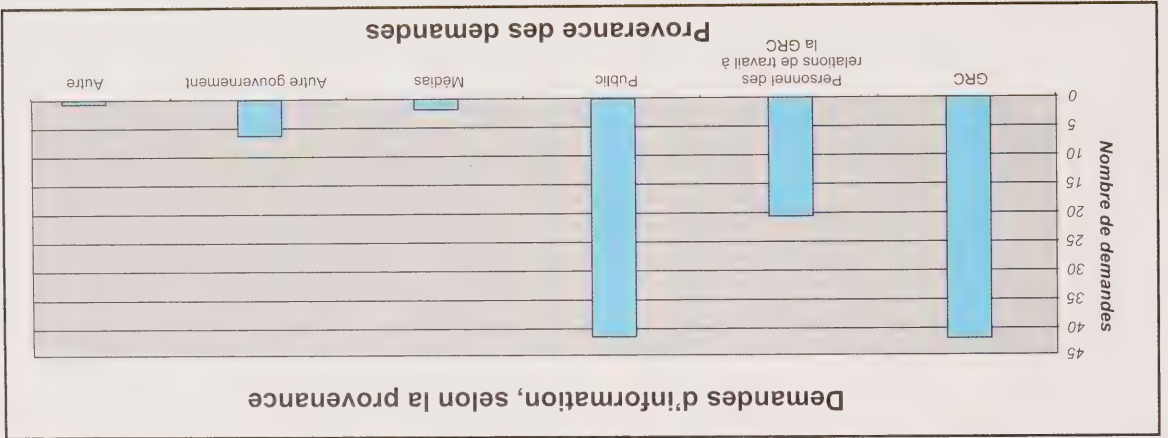
*La direction du CFE a clairement fait preuve
d'un engagement à bâtir un effectif stable
et performant dans un milieu qui favorise
l'apprentissage et l'engagement des employés.*

*ÉVALUATION FONDÉE SUR
LE CRG DU SCT*

Demandes d'information

Le CEE répond également aux demandes de renseignements officielles et non officielles. En 2009-2010, le CEE a reçu 114 demandes. En général, il a répondu à chacune de ces demandes dans un délai de deux jours. Plus du tiers des demandes provenaient de la GRC elle-même. Les membres du public constituaient le deuxième groupe de demandeurs en importance.

Le graphique suivant illustre la gamme des différentes catégories de demandes reçues. Plusieurs demandes étaient simples, et les demandeurs ont reçu une réponse en temps opportun ou ont été dirigés vers le bureau approprié. Cependant, d'autres demandes étaient compliquées et exigeaient davantage de temps et d'efforts pour fournir une réponse complète et exacte. En effet, le temps de réponse médian était de un jour, ce qui laisse croire qu'un petit nombre de demandes complexes ont exigé beaucoup de temps.



Sujets des articles du CEE les plus en demande

Les renvois : Analyse concernant la compétence du Comité externe d'examen

Qualité pour agir : Faits nouveaux – le critère de la qualité pour agir

Qualité pour agir : Paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* – le critère de la qualité pour agir

Les délais : Paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC* – les délais

Qu'est qui constitue un bon grief?

D'autres articles sont disponibles sur le site Web au www.erc-cee.gc.ca.

Le CEE possède également un site Web (www.erc-cee.gc.ca) qui contient, entre autres, les rapports annuels antérieurs et les numéros précédents de *Communiqué*, une vaste base de données qui permet de chercher tous les sommaires des conclusions et recommandations du CEE, des résumés des décisions subséquentes du commissaire de la GRC, ainsi que les articles, les documents de discussion et les rapports spécialisés du CEE les plus demandés. Le CEE a reçu une rétroaction positive des utilisateurs de son site Web concernant son accessibilité et son utilité. Au cours de la dernière année, le site Web du CEE a enregistré 525 909 visites.

Le CEE fournit des renseignements et offre de la formation à différents employés des relations de travail au sein de la GRC. Les initiatives de liaison comprennent des visites des détachements, de la direction générale et des quartiers généraux de division. Dans la mesure du possible, le CEE essaie de combiner ces visites à d'autres déplacements. Durant les séances d'information et de formation, le CEE traite régulièrement des difficultés ou des questions de procédures courantes en matière de griefs et d'appels. Cela favorise une meilleure compréhension de l'importance et de l'utilité de l'application adéquate des procédures.

diverses formes, sont une composante importante de son travail.

La publication trimestrielle du CEE, *Communiqué*, comprend des sommaires de cas et des articles sur des problèmes courants.

au CEF les griefs appartenant à cinq catégories spécifiques pour qu'ils fassent l'objet d'un examen. Dans de rares cas, le commissaire peut consentir à la demande du membre de ne pas renvoyer son dossier au CEF.

Processus pour les appels relatifs à des mesures disciplinaires

Lorsqu'un membre de la GRC est présumé avoir commis une infraction grave au *Code de déontologie* de la GRC et que le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience est tenue pour déterminer si les allégations sont fondées et, le cas échéant, quelle sera la sanction appropriée.

L'affaire est instruite par un Comité d'arbitrage constitué de trois officiers supérieurs de la GRC. Dans le cas où, une fois la décision rendue par le comité d'arbitrage, le membre de la GRC ou la Gendarmerie souhaite interjeter appel de la décision devant le commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé doivent fournir, par écrit, leurs observations au commissaire. Le commissaire renvoie le dossier au CEF afin qu'il l'examine, à moins que ce dernier n'accueille la demande d'un membre d'agir autrement (ce qui est rare). Lorsque le CEF a procédé à l'examen approfondi du dossier, il présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Processus pour les appels en matière de renvoi et de rétrogradation

Lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il n'a pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation composée de trois officiers supérieurs de la GRC. Le membre visé ou l'intimé ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties font parvenir leurs arguments écrits au commissaire de la GRC. À moins que le commissaire n'accueille la demande du membre afin qu'il en soit autrement (ce qui est rare), le commissaire renvoie tous les appels en matière de renvoi et de rétrogradation au CEF aux fins d'examen. Une fois que le CEF a procédé à l'examen entier du dossier, il présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Activités de liaison et de communication

En plus de procéder à l'examen des cas, le CEF participe à d'autres activités qui appuient et enrichissent son mandat principal. Les activités de liaison et de communication, sous

Vous trouverez ci-dessous une description du processus de règlement des griefs, du processus d'appel relatif à une mesure disciplinaire et du processus d'appel en matière de renvoi ou de rétrogradation ainsi qu'un aperçu du rôle du CFE dans chacun d'entre eux.

Processus de règlement des griefs

Selon la *Loi sur la GRC*, la résolution des conflits liés aux droits de la personne et aux intérêts personnels se fait par le processus de règlement des griefs de la GRC. Les griefs peuvent s'appliquer à une vaste gamme de droits et intérêts, allant de l'admissibilité d'une demande de remboursement pour certaines dépenses au droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination. Les griefs représentent la majorité des cas renvoyés au CFE.

Le traitement et le règlement d'un grief est d'abord effectué par un officier de la GRC qui agit à titre d'arbitre de niveau I. Si le membre n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre de niveau I, il peut porter le grief au niveau II, où il revient au commissaire de la GRC ou à son délégué de trancher. Aux termes de l'article 36 du *Règlement sur la GRC*, avant de rendre sa décision, le commissaire doit d'abord renvoyer

Les cinq catégories de griefs qui doivent être renvoyés au CFE aux fins d'examen :

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendus aux membres;
- b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi*, de la solde et des allocations des membres;
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive sur les postes isolés*;
- d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*;
- e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

De plus, le CBE est géré par un directeur exécutif et avocat principal qui supervise sept employés; des avocats experts en matière de droit du travail et de droit administratif. Il inclut également un effectif administratif modeste qui assure le fonctionnement journalier de cet organisme public moderne.

Le ministère de la Sécurité publique fournit certains services administratifs au CBE en vertu d'un protocole d'entente visant la prestation d'aide dans le domaine des ressources humaines, de la technologie de l'information et des finances. Comme pour tous les autres ministères et organismes gouvernementaux, le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada fournit au CBE tous les services liés aux locaux.

Examen des cas

Le CBE n'est pas autorisé à prendre l'initiative de lancer des examens. Le processus d'examen de cas débute au moment où le commissaire de la GRC renvoie un cas au CBE. Les cas qui doivent être renvoyés au CBE sont décrits dans la *Loi sur la GRC*. Ils comprennent certaines catégories de griefs précisées dans le *Règlement sur la GRC*, ainsi que tous les appels

relatifs à des mesures disciplinaires et les appels en matière de renvoi et de rétrogradation.

Lorsque le CBE procède à l'examen d'un cas, il examine tout le dossier, y compris les documents à l'appui, les décisions rendues et les arguments des parties. Lorsque l'examen porte sur l'appel d'une décision concernant des mesures disciplinaires, un renvoi ou une rétrogradation, la transcription de l'audience est également examinée par le CBE, ainsi que toutes les pièces présentées à l'audience. La présidente du CBE peut demander que les parties fournissent des renseignements ou des observations supplémentaires et, si l'une des deux parties le fait, l'autre partie a la possibilité d'y répondre. La présidente a également le pouvoir de tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien qu'elle ait rarement recours à cette option. Elle examine l'ensemble de la preuve, les questions juridiques, les dispositions législatives pertinentes et la jurisprudence avant de formuler ses conclusions et ses recommandations.

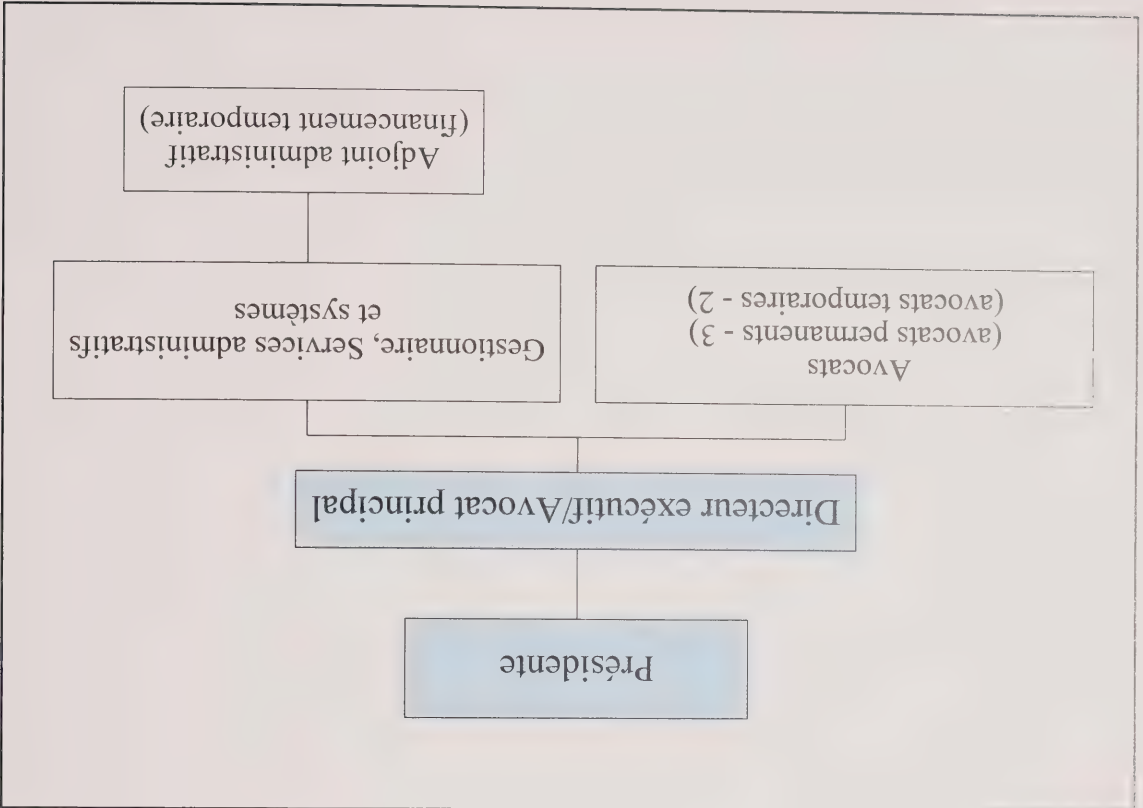
La présidente du CBE transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire prend la décision finale et doit tenir compte des recommandations du CBE. S'il décide de s'en écarter, la *Loi sur la GRC* exige qu'il justifie son choix dans sa décision.

En 2009-2010, le budget du CEE était d'environ un million de dollars, et l'organisme comptait neuf employés, y compris la présidente. Le CEE a consacré environ 80 % de son temps et de ses ressources à l'examen de cas et 20 % aux activités de liaison

et de communication. Les services organisationnels, comme la gestion financière, les ressources humaines et les services de technologie de l'information, sont compris dans ces deux ensembles d'activités.

Structure organisationnelle

Le CEE rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du Ministre de la Sécurité publique. Il est dirigé par une présidente, qui est nommée par décret du gouverneur en conseil. La présidente joue également le rôle de première dirigeante. Conformément à la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (Loi sur la GRC)*, les personnes qui siègent au CEE ne peuvent être des membres de la GRC.



PARTIE II Qui sommes-nous et quel est notre rôle?

En 1976, la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada

a recommandé que les questions liées aux relations de travail de la GRC fassent l'objet d'examen indépendants. Cela favoriserait un régime de relations de travail au sein de la GRC aussi juste et équitable que possible et perçu comme tel par les membres de la Gendarmerie. La Commission a également conclu que des examens indépendants étaient essentiels à un système « qui attirerait ainsi le respect des membres les plus susceptibles d'y recourir » [traduction].

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) est un tribunal fédéral indépendant établi par le Parlement il y a plus de 20 ans pour mener les examens indépendants recommandés par la Commission d'enquête de 1976.

Le CEE examine certains types de griefs ainsi que des appels relatifs à des mesures disciplinaires et des appels en matière de renvoi et de rétrogradation. Sa compétence se limite aux membres réguliers et civils de la GRC. Les processus de relations de travail des fonctionnaires employés par la GRC sont différents.

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit, et son rôle est

crucial pour assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus relatifs aux relations de travail de la GRC. Une fois que le CEE a examiné un cas, il soumet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, qui prend ensuite la décision finale.

Le CEE contribue au maintien de relations de travail justes et équitables au sein de la GRC. Au fil des ans, ses conclusions et ses recommandations ont amené la GRC à modifier à plusieurs égards ses politiques relatives aux relations de travail internes, y compris en ce qui a trait aux renvois pour raisons médicales, aux suspensions sans solde, à la prévention du harcèlement, aux indemnités de déménagement et de réinstallation et au réaménagement de l'effectif. Comme l'indique le présent rapport annuel, le CEE continue de fournir des conseils judicieux à la GRC en matière de relations de travail.

En tant qu'un des deux organismes de surveillance et d'examen de la GRC (l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC [CPP]), le CEE joue un rôle important dans le maintien de la confiance du public à l'égard de la GRC et veille à ce que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne dans ses relations de travail.

manière à ce qu'ils soient représentatifs des réalités des petits organismes.

Par exemple, en 2009-2010, le CEF a mené sa deuxième évaluation fondée sur le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Pour les petits organismes, les rapports sur le CRG sont abrégés et ciblés, et on procède également à une évaluation de vive voix. Même si l'exercice est toujours difficile, le processus modifié constitue une amélioration considérable qui, à mon avis, mènera à la production de rapports plus concrets et plus utiles. Je me réjouis des améliorations apportées au CRG et suis fière des résultats positifs obtenus par le CEF.

La reconnaissance des circonstances particulières des petits organismes comme le CEF améliore nos rapports avec les organismes centraux de la fonction publique fédérale. Je les félicite de ces initiatives et espère que nous continuerons d'entretenir de bonnes relations avec eux tandis que le CEF continue son mandat de présenter des conclusions et des recommandations pertinentes à l'égard des relations de travail à la GRC.

Enfin, je suis très fière de la reconnaissance dont jouit le CEF tant au sein de l'ensemble des tribunaux fédéraux que du milieu des relations de travail en général. Le CEF a mérité cette reconnaissance en équilibrant

L'accomplissement de son mandat et le perfectionnement continu de ses compétences spécialisées et en jouant un rôle clé dans la facilitation de la formation de nouveaux membres de tribunaux fédéraux.

Encore une fois cette année, je suis reconnaissante aux employés dévoués du CEF, dont le travail exceptionnel a permis à ce dernier de jouir de l'estime de ses pairs et autres intervenants.

Catherine Ebbs

Catherine Ebbs
Présidente



Catherine Ebbs
Présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport annuel 2009-2010 du Comité externe d'examen de la GRC (CEE). Cette année marque ma vingtième année de service au sein des tribunaux administratifs fédéraux et ma cinquième année à titre de présidente et de première dirigeante du CEF. Bien que nous ayons encore fait face à un certain nombre de défis en 2009-2010, je suis très fière de rendre compte des réalisations opérationnelles et des progrès organisationnels de cette année.

Au cours de la dernière année, deux événements majeurs ont eu une influence positive sur les activités du CEF. Tout d'abord, le Conseil du Trésor nous a temporairement fourni un

financement supplémentaire. Ensuite, certaines méthodes de production de rapports organisationnels ont été modifiées pour les petits organismes gouvernementaux comme le CEF. Par conséquent, ce dernier a été en mesure d'améliorer son rendement. Il y a notamment eu un accroissement du nombre de conclusions et de recommandations formulées par le CEF. En outre, le CEF est maintenant en mesure d'accorder la priorité aux cas où des membres ont été sommés de démissionner avant d'être congédiés. Bien que le CEF ait toujours considéré ces cas comme des priorités, étant donné leur gravité, il est maintenant davantage à même d'y donner suite tout en maintenant les délais de traitement pour tous les autres cas.

Du point de vue organisationnel, comme le CEF est l'un des plus petits organismes fédéraux, il doit faire face à des difficultés particulières au moment de répondre à des exigences gouvernementales en matière de reddition de comptes, puisqu'elles ont été conçues pour des ministères et des organismes gouvernementaux de grande taille aux structures complexes. Toutefois, les organismes centraux, notamment le Conseil du Trésor, remettent en question l'approche uniformisée de production de rapports et ont commencé à modifier certains systèmes de responsabilisation de

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CFE applique le principe de la primauté du droit, et son rôle est crucial pour assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus relatifs aux relations de travail de la GRC.

Table des matières

| | |
|---|----|
| PARTIE I - Message de la présidente | 1 |
| PARTIE II - Qui sommes-nous et quel est notre rôle? | 3 |
| Structure organisationnelle | 4 |
| Examen des cas..... | 5 |
| Processus de règlement des griefs..... | 6 |
| Processus pour les appels relatifs à des mesures disciplinaires | 7 |
| Processus pour les appels en matière de renvoi et de rétrogradation | 7 |
| Sensibilisation et communication..... | 8 |
| Demandes d'information | 8 |
| PARTIE III - Ce que nous avons réalisé cette année..... | 11 |
| Examen des cas..... | 11 |
| Renvois | 11 |
| Dossiers traités et recommandations émises..... | 11 |
| Examen des griefs..... | 12 |
| Appels relatifs à des mesures disciplinaires..... | 12 |
| Traitement | 12 |
| Autres activités | 13 |
| PARTIE IV - Faits saillants des cas de cette année..... | 15 |
| Griefs | 15 |
| Appels relatifs à des mesures disciplinaires | 26 |
| Décisions connexes de la Cour fédérale | 30 |
| PARTIE V - Annexes. | 33 |
| Aperçu des recommandations du CEE, 2009--2010..... | 33 |
| Processus de la GRC et rôle du CEE | 38 |
| À propos du CEE..... | 41 |
| Le CEE et son personnel en 2009-2010 | 42 |
| Coordonnées du CEE | 42 |



Le 21 juin 2010

L'honorable Vic Toews, C.P., député

Ministre de la Sécurité publique

269, avenue Laurier Ouest

Ottawa (Ontario)

K1A 0P8

Monsieur le ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureuse de vous soumettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2009-2010 afin que vous puissiez le déposer à la Chambre des communes et au Sénat. Veuillez agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Catherine Ebbs

La présidente,
Catherine Ebbs

P. O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2
Tél.: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

Casier postal 1159, succursale « B »
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél.: 613-998-2134
Télec.: 613-990-8969

2009-2010 Rapport annuel

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada





© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2010
Numéro de cat. PS20-2010
ISBN 978-1-100-51620-2

2009-2010 Rapport annuel

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada



Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

CA1
SG 68
- A56



2010-11 **Annual Report**

Canada 





Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee



2010-11 **Annual Report**

Canada





May 25, 2011

The Honourable Vic Toews, P.C., Q.C., M.P.
Minister of Public Safety
269 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Dear Minister:

In accordance with Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I am pleased to submit to you the annual report of the RCMP External Review Committee for fiscal year 2010-11, so that it may be tabled in the House of Commons and in the Senate.

Yours very truly,

A handwritten signature in black ink that reads "Catherine Ebbs".

Catherine Ebbs
Chair

Table of Contents

| | |
|--|-----------|
| PART I - Message from the Chair | 1 |
| PART II - Who We Are and What We Do | 3 |
| Organizational Structure | 4 |
| Case Review Process..... | 5 |
| Grievance Process..... | 5 |
| Disciplinary Appeals Process | 6 |
| Discharge and Demotion Appeals Process | 7 |
| Outreach and Communication | 7 |
| Requests for Information | 8 |
| PART III - What We Did This Year | 11 |
| Case Review..... | 11 |
| Referrals | 11 |
| Cases Completed and Recommendations Issued | 12 |
| Grievance Reviews..... | 12 |
| Disciplinary Appeals | 13 |
| Processing | 13 |
| Other Activities..... | 14 |
| PART IV - Highlights of This Year's Cases | 15 |
| Disciplinary Appeals..... | 15 |
| Grievances..... | 20 |
| PART V - Appendices..... | 27 |
| Overview of ERC Recommendations, 2010-11 | 27 |
| RCMP Process and the Role of the ERC | 32 |
| History of the ERC | 35 |
| ERC and its Staff in 2010-11 | 36 |
| ERC Address..... | 36 |

PART I

Message from the Chair



Catherine Ebbs
Chair

I have been involved with the RCMP External Review Committee (ERC) since 2003, even before I was appointed Chair. Each year the ERC has faced a new set of circumstances which have called upon the concerted effort of its team of dedicated, professional staff. Together, those staff members have reviewed the challenge, re-aligned their priorities and taken up the task at hand.

In 2010-11 the ERC saw the introduction in the House of Commons of a bill (Bill C-43) proposing to allow the members of

the RCMP to choose to form a union and to collectively bargain with the Treasury Board. In addition, the Bill proposed to abolish the ERC and to give final decision-making authority in RCMP labour relations cases to another independent agency.

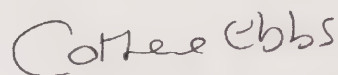
With its characteristic commitment to duty, the ERC has approached the new challenge with ardour in determining how best to implement Parliament's intentions, regardless of the indication that the ERC would cease to exist. I had the pleasure of meeting with several of the architects of the Bill and I believe that our comments were sincerely welcomed by them.

The ERC operations were affected to the extent that some staff left to pursue other career opportunities and additional resources were required to meet the necessary revisions to individuals' training plans. Needless to say, the ERC curtailed the hirings it had planned for this year.

Shortly before the close of the year, Parliament dissolved. As a result, debate on the Bill terminated before it was referred to committee.

Despite the tumultuous time for staff, I am pleased to report that the ERC has remained committed to its mandate. It continued its undertaking to give priority to discipline cases where the Force had issued an order to resign or be dismissed. Any reduction in the number of reports issued this year is attributed to the volume of documentation in these types of files and the complexity of the issues raised in them, as well as to the reduction in staff complement. Proudly, all of this was accomplished without any reduction in the quality of the reports issued.

In these times of uncertainty, I wish to recognize the ERC staff, all of whom have shown remarkable composure and dedication. Also, on their behalf I extend our appreciation to the partners and stakeholders who are working with us in this transition period.

A handwritten signature in dark ink, reading "Catherine Ebbs". The script is cursive and fluid, with the first name and last name clearly distinguishable.

Catherine Ebbs
Chair



PART II

Who We Are and What We Do

3

In 1976, *The Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police* recommended that there be independent review of RCMP labour relations matters. This would ensure that RCMP labour relations systems were as fair and equitable as possible, and perceived to be so by members of the Force. It also concluded that independent reviews were vital to a system “*which would have the respect of those members most likely to have an occasion to resort to it*”.

The RCMP External Review Committee (ERC) is the independent federal tribunal established by Parliament over twenty years ago to carry out the independent reviews recommended by the 1976 Commission of Inquiry.

The ERC reviews certain types of grievances, as well as disciplinary appeals, and discharge and demotion appeals. Its jurisdiction is restricted to regular and civilian members only. Public servants employed by the RCMP have separate labour relations processes.

As a quasi-judicial tribunal, the ERC applies the rule of law, and its role is crucial to ensuring transparency, fairness, and impartiality in RCMP labour relations processes. Once the ERC reviews a case, it issues findings and recommendations to the RCMP Commissioner, who then makes the final decision.

The ERC helps to maintain fair and equitable labour relations within the RCMP. Over the years, its findings and recommendations have prompted the RCMP to make policy changes in many areas of its internal labour relations, including medical discharges, suspensions without pay (SWOP), harassment prevention, relocation and transfer allowances, and workforce adjustment. The ERC continues to provide sound guidance in RCMP employment and labour relations matters.

As one of two bodies which oversee the RCMP (the other being the Commission for Public Complaints Against the RCMP (CPC)), the ERC has an important function in maintaining public confidence in the RCMP by helping to ensure that the RCMP respects the law and human rights in labour relations.

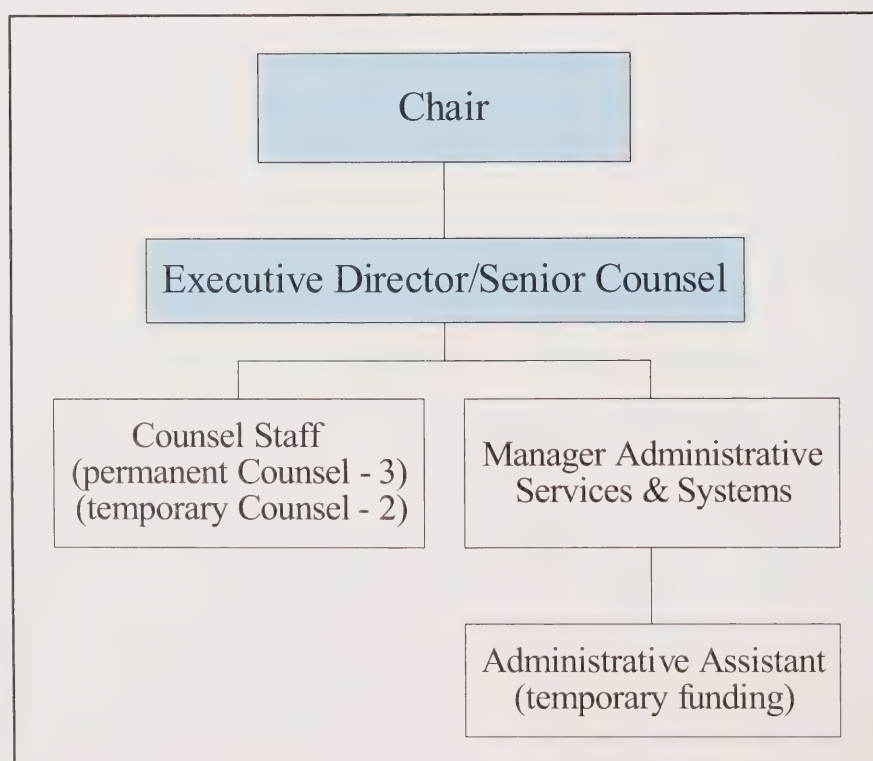
In 2010-2011, the ERC's budget was approximately \$2.1 million, and it began the year with a staff of nine, including the Chair. The ERC spent approximately 80% of its time and resources on case review, and 20% on outreach and communication. Corporate services such as financial management, human resources and information technology services are included in these two sets of activities.

Organizational Structure

The ERC reports to Parliament through the Minister of Public

Safety. It is headed by a Chair who is appointed by order of the Governor in Council. The Chair is also the Chief Executive Officer. Under the *Royal Canadian Mounted Police Act (RCMP Act)*, no one who is appointed to the ERC can be a member of the RCMP.

In addition to the Chair, the ERC is managed by an Executive Director/Senior Counsel who oversees a staff of seven. The staff is comprised of lawyers who are experts in labour, employment and administrative law. It also includes a small number of administrative personnel who ensure the day-to-day operations of a modern public institution.



The ERC receives some support services from the Department of Public Safety through a Memorandum of Understanding for assistance in such areas as Human Resources, Information Technology, and Finance. As for all federal public service departments, the department of Public Works and Government Services Canada provides the ERC with all accommodation services.

Case Review Process

The ERC does not have authority to initiate reviews. The case review process starts when the RCMP Commissioner refers a case to the ERC. The types of cases that must be referred to the ERC are described in the *RCMP Act*. They include certain categories of grievances that are outlined in the *RCMP Regulations*, as well as all disciplinary appeals, and all discharge and demotion appeals.

When the ERC reviews a case, it examines the entire record, including all supporting documentation, the decision made, and the submissions of the parties. Where the review involves the appeal of a disciplinary decision, or a discharge and demotion decision, the transcript of the hearing, as well as any exhibits entered at the hearing, are also before the ERC. The ERC Chair may request that one or both

parties provide additional information or submissions. If information is received from a party, the other party is given the chance to respond. The Chair also has the authority to hold a hearing if deemed necessary, although this option is rarely exercised. The Chair considers all of the evidence, legal issues, relevant legislation, and case law before making findings and recommendations.

The ERC Chair provides the findings and recommendations to the RCMP Commissioner and the parties involved. The Commissioner is the final decision-maker, and must consider the ERC's recommendations. If the Commissioner does not follow the ERC's recommendations, the *RCMP Act* requires that the Commissioner's decision include the reasons for not doing so.

The grievance, discipline, and discharge and demotion processes, and the ERC's role in each, are examined more closely below.

Grievance Process

The *RCMP Act* provides that disputes involving personal rights and interests are to be resolved through the RCMP grievance process. Grievances can cover a broad range of rights and interests, from entitlements to

Five types of grievances which must be referred to the ERC for review:

- (a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
- (b) the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *Act*;
- (c) the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;
- (d) the Force's interpretation and application of the *RCMP Relocation Directive*; and
- (e) administrative discharge for reasons of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

claim reimbursement for certain expenses, to the right to work in an environment free from harassment and discrimination. Grievances represent the greatest number of cases referred to the ERC.

An RCMP officer designated as a Level I Adjudicator initially considers and decides a grievance. If the grieving member is dissatisfied with the Level I Adjudicator's decision, the member may file a Level II grievance which is decided by the RCMP Commissioner or designate. Under section 36 of the *RCMP Regulations*, before making a decision, the Commissioner must first refer to the ERC for its review, grievances which fall under five specified categories, unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so.

Disciplinary Appeals Process

When an RCMP member is alleged to have committed a serious violation of the *RCMP Code of Conduct*, and formal discipline is initiated, an internal hearing is held to determine whether or not the allegations are established, and if so, what the appropriate sanction will be. The matter is heard by an Adjudication Board consisting of three senior RCMP officers. If, after the Board renders its decision, either the Force or the member wishes to appeal that decision to the RCMP Commissioner, then the Appellant and the Respondent provide written submissions to the Commissioner. Unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so,

the Commissioner refers the file to the ERC for its review. Once the ERC has conducted a thorough review of the file, it issues its findings and recommendations to the Commissioner and the parties involved.

Discharge and Demotion Appeals Process

A discharge or a demotion proceeding may be initiated against a member for failing to perform his/her duties in a satisfactory manner. When this happens, the member may request that a Discharge and Demotion Board, consisting of three senior officers of the RCMP, be convened to review the matter. The decision of the Board may be appealed by either the member or the Appropriate Officer who initiated the proceeding.

Appeal submissions are made in writing to the RCMP Commissioner. Unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so, the Commissioner refers all discharge and demotion appeals to the ERC for its review. Once the ERC has conducted a thorough review of the file, it issues its findings and recommendations to the Commissioner and the parties involved.

Outreach and Communication

In addition to case reviews, the ERC engages in other activities that support and enhance its core mandate. Outreach and communication, in a variety of forms, is an important component of its work.

The ERC publishes the quarterly *Communiqué*, which includes case summaries and articles on issues that commonly arise in cases.

The ERC also maintains a website (www.erc-cee.gc.ca) which contains, among other things, Annual Reports, *Communiqué* editions, an extensive searchable database of summaries of the ERC's findings and recommendations, summaries of RCMP Commissioners' subsequent decisions, and the ERC's most requested articles, discussion papers and specialized reports. The ERC has received positive feedback from its website users about its accessibility and utility. In this past year, the ERC recorded 294,390 page views on its website.

The ERC provides information and training to various labour relations personnel within the RCMP. Outreach initiatives have included visits with RCMP members in detachments,

Topics of ERC's most requested articles:

- **Referability:** A discussion concerning the Committee's jurisdiction to review matters
- **Standing:** Recent Developments - the "Standing" Requirement
- **Standing:** Subsection 31(1) of the *RCMP Act*: the "Standing" Requirement
- **Time Limits:** Subsection 31(2) of the *RCMP Act*: Time Limits
- **What Makes a Good Grievance?**

Other papers are listed on the ERC's website at www.erc-cee.gc.ca

National Headquarters, and Divisional Headquarters. The ERC tries to combine these visits with other travel whenever possible. During these information and training sessions, the ERC routinely addresses procedural difficulties or questions which commonly arise in grievance

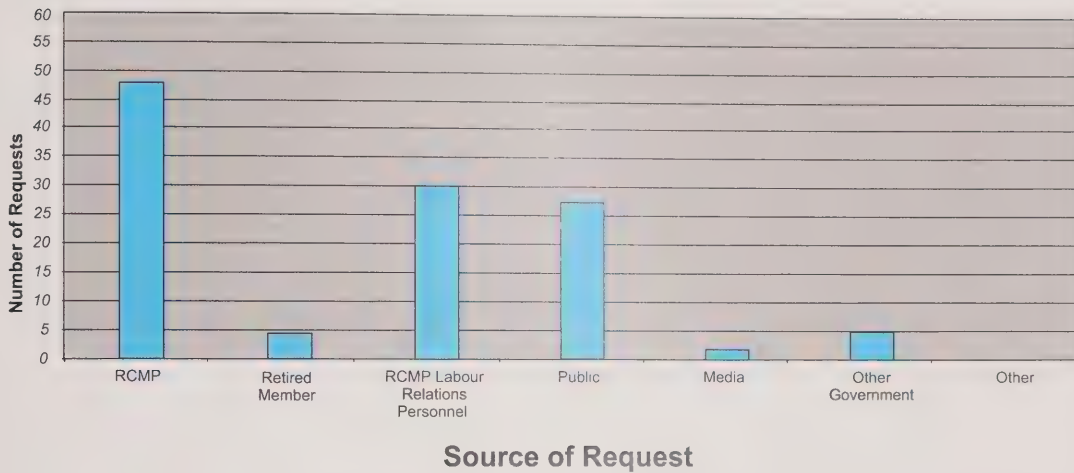
and appeal matters. This helps to encourage a better understanding of the importance and practical function of adhering to proper procedures.

Requests for Information

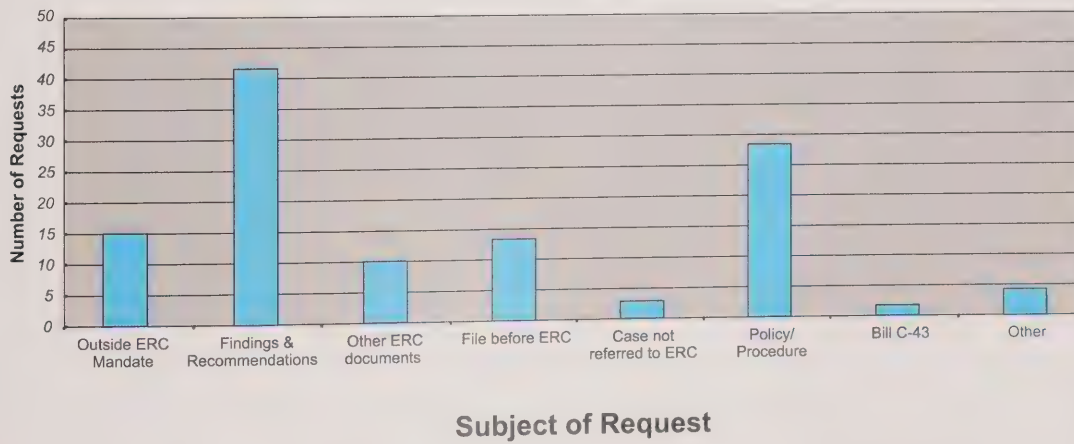
The ERC also responds to formal and informal requests for information. In 2010-11, the ERC received a total of 116 requests. On average, the ERC provided an answer to each request within three days. Over two-thirds of the requests came from the RCMP itself. Members of the public were the second largest group of requesters.

The graphs below illustrate the general categories of requests received and their sources. Several requests were straightforward and requesters were provided with a timely response or were re-directed to the appropriate office. However, other requests were complicated and required more time and effort for a complete and accurate response. By far, the median response time was one day, indicating that a smaller number of complex inquiries were significantly time-consuming.

Requests for Information by Source



Requests for Information by Subject



PART III

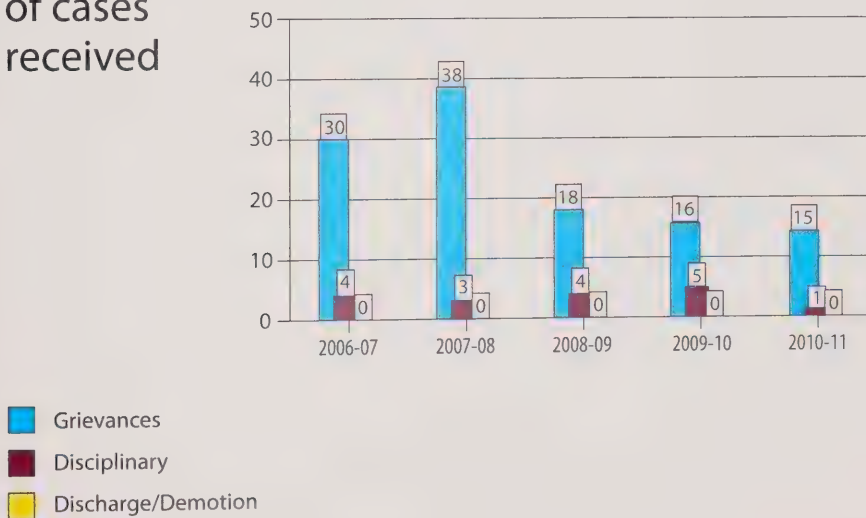
What We Did This Year

Case Review

Referrals

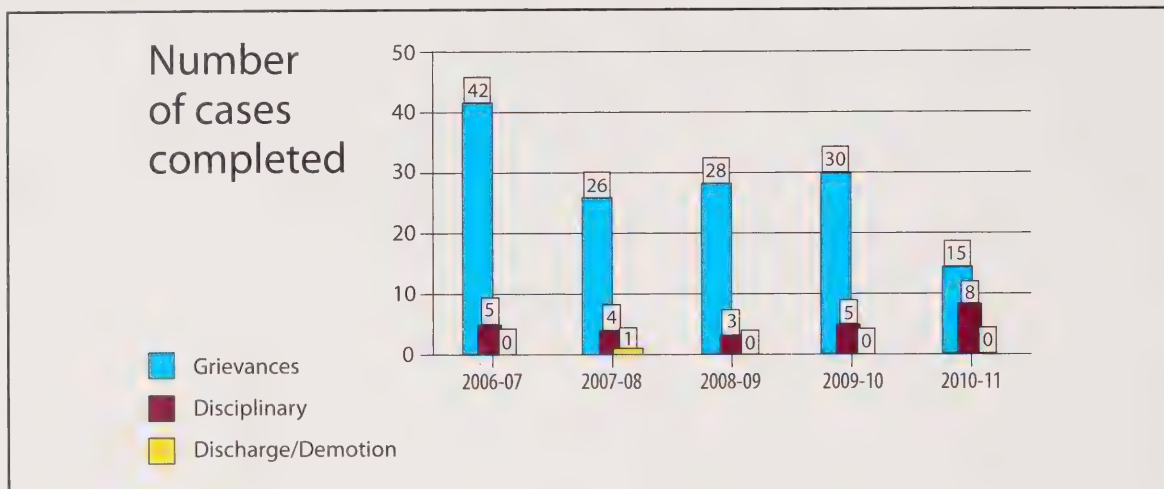
Sixteen case files were referred to the ERC in 2010-11: 15 grievances and 1 disciplinary appeal. The ERC received no referrals of discharge and demotion appeals this year.

Number
of cases
received



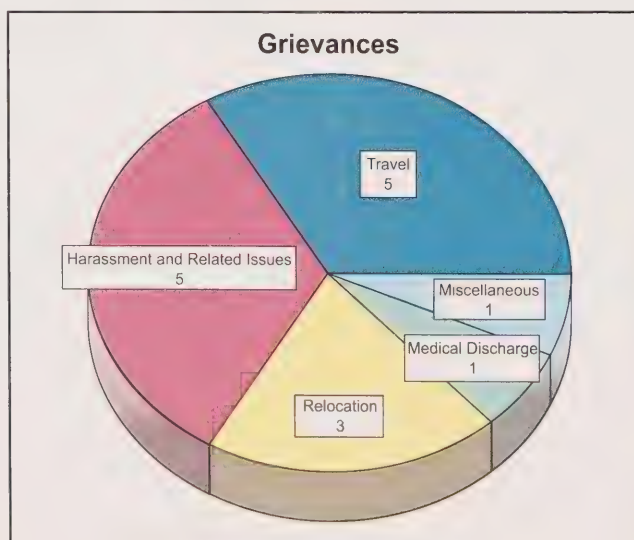
Cases Completed and Recommendations Issued

The ERC completed 23 cases in 2010-11: 15 findings and recommendations were issued regarding grievances and eight were issued regarding disciplinary appeals. No cases were withdrawn before the ERC could issue its findings and recommendations. The ERC did not issue any findings and recommendations in discharge or demotion cases this year.



Grievance Reviews

The chart below shows the distribution of this year's grievance recommendations by subject matter.



In the last few years, travel, harassment, and relocation issues accounted for a significant portion of grievance reviews. In 2010-11, travel and harassment issues combined represented two-thirds of all the grievance recommendations issued.

Disciplinary Appeals

This year, the ERC reviewed and made recommendations in eight disciplinary appeals. Six were initiated by a member. Three involved a sanction consisting of an order to resign within 14 days or be dismissed from the Force. The other three involved a forfeiture of pay and reprimand. The ERC recommended that four appeals be dismissed (D-113, D-115, D-116 and D-118), that one be allowed (D-119) and that one be allowed in part (D-114).

Two disciplinary appeals were initiated by the Appropriate Officer (AO). The ERC recommended that both of these appeals be dismissed (D-117 and D-120).

Processing

For grievances, the ERC's objective is to issue its findings and recommendations within three

months of the case being referred to it. For discipline and discharge and demotion cases, it strives for a standard of six months. These service standards are not currently being met. The ERC continues to pursue avenues for a permanent resource allocation that will allow it to reach and sustain an acceptable review rate.

At the start of 2010-11, 46 grievances and appeals were pending before the ERC. At the fiscal year end of 2010-11, there were 39 cases before the ERC for review. They were distributed as follows:

- 34 pending grievances;
- 5 pending disciplinary appeals; and
- 0 pending discharge and demotion appeals.

This reduction in the number of pending cases signals a move toward a shorter delay for cases before the ERC. If this trend continues, the ERC will reach the point where its turn-around rate will be reasonable. However if the relatively small number of cases that reach the ERC ever surges, the delays will again increase significantly. This occurred one year when the ERC received 30 cases more than it received historically and it created lengthy delays in the processing of subsequent cases.

Other Activities

In addition to its case review function, the ERC must meet every statutory obligation required of all departments in the Public Service. The ERC is fully committed to delivering on its mandate, while ensuring compliance with legislation and policy.

The ERC's workload includes disproportionately significant reporting and corporate requirements. The ERC has few staff members who are involved in the collection, analysis and reporting of its corporate data to the central agencies that oversee the various aspects of management. As a result,

these staff members are called upon to become the ERC's subject matter experts for a number of different areas including procurement, finance, human resources and knowledge management. These staff members assume many roles to address corporate management demands in order to meet the same reporting requirements of large departments and agencies. The ERC also uses a variety of external consultants to ensure that it thoroughly meets all of its obligations. Given the ERC's small size and budget, these reporting pressures take combined human and financial resources away from the case review process.



PART IV

Highlights of This Year's Cases

15

As a quasi-judicial tribunal, when reviewing grievances and appeals, the ERC applies the rule of law and is guided by the principles of fairness, impartiality, independence, and transparency, not unlike a court of law. The ERC is a recommending body. It issues findings and recommendations the same way that an adjudication body issues decisions.

The following sections highlight some of the grievances and disciplinary appeals that the ERC reviewed this year.

Disciplinary Appeals

The ERC reviews appeals from decisions of RCMP disciplinary adjudication boards (boards) to ensure that hearing processes are fair, and that boards do not err in making findings. Boards are required to hold hearings to decide whether allegations of misconduct have been established, and if so, the sanction(s) that should be imposed. In so doing, boards must act fairly. This obligation arises from common law principles of fairness, and from specific provisions in the *RCMP Act*.

Where allegations are established, a board imposes sanctions which can range from a reprimand to dismissal from the Force. In deciding on an appropriate sanction, a board will assess many factors. These include sanctions imposed in similar cases, and a member's prior discipline record.

The ERC considered several interesting disciplinary issues this year. They are highlighted below.

Early Resolution Discipline Process

Subsection 46(2) of the *RCMP Act* provides that board proceedings are to be dealt with "*as informally and expeditiously as the circumstances and considerations of fairness permit*".

With this principle in mind, the Force created an "Early Resolution Discipline Process" (ERDP).

The ERDP serves as an informal, simplified decision-making model. It aims to ensure that disciplinary cases are addressed quickly, and that members do not have to wait for extremely long periods of time under the pall of potential discipline. One Member Representative (MR) described it as follows:

The [ERDP] is aimed at reducing the backlog of discipline cases and to streamline and expedite the formal disciplinary process. One of the requirements of the eligibility for [the ERDP] is that the member admit to the allegations, at least to the point where the contentious issues are workable. Not only is the [ERDP] beneficial to the member (who has the matter dealt with quickly) but benefits also accrue to the Force which saves the very significant costs of a contested discipline hearing.

This year, for the first time, the ERC received appeals containing issues which arose out of the administration of the ERDP. The following is a summary of its key findings and recommendations.

D-115 involved a Member who consumed alcohol, hit a parked car with a police vehicle he did not have authority to use, then left the scene of the accident without telling anyone what happened. He later reported the accident, and paid for the damage. The parties chose to expedite the case via the ERDP. A Board was promptly appointed, the Member admitted the allegations, and a joint submission on sanction was proposed. The Board preferred a stricter penalty, which it asked Counsel to speak to. Counsel felt the penalty was too harsh. They offered more information to bolster

their joint submission. The Board imposed the stricter sanction. The Member appealed it.

The ERC found the Board's decision to be sound, and recommended that the appeal be denied. However, it made some observations about the way in which the ERDP should be administered. Specifically, it commented that a member facing discipline ought to be able to make informed decisions about the process under which a case is heard. As a result, it recommended that information about the ERDP be clearly documented, easily accessible, and given to a member subject to a disciplinary hearing before the member decides to participate in the ERDP. It also recommended that the record confirm that the member received such information.

The ERC further remarked that the ERDP cannot remove a board's statutory powers, relieve it of its statutory duties, or fetter its statutorily-entrenched discretion. It explained that since information was not entered under oath or affirmation, or by affidavit, the Board could consider it only if the parties agreed on it. The record revealed that they did. The ERC nevertheless recommended that future boards be advised of the importance of ensuring that records

clearly show that all evidence was tendered on consent, or in accordance with statutory and regulatory provisions.

The Acting Commissioner agreed with the ERC's findings and recommendations.

D-117 gave rise to another issue regarding the use of the ERDP. The Member admitted that he violated Force policy by failing to immediately disclose that he inadvertently discharged a firearm into a vehicle at the scene of an accident. The parties relied only on an Agreed Statement of Facts, upon which the Board declared itself bound. The Board held that it did not prove that the Member knew, at the time of discharge, that a round struck a vehicle. It also held that his delay in reporting the discharge was not disgraceful, as it was related to his good faith performance of police duties.

The RCMP appealed. It asserted that the Board misapplied the test for disgraceful conduct. The Member disagreed. He distanced himself from his earlier admission by arguing that his conduct was not disgraceful, and that the Board was correct to make such a finding.

The ERC found the Board's decision to be sound, and recommended that the appeal be denied. However, it was concerned with the Member's new position that his conduct was not disgraceful. His turnabout implied that he may have improperly admitted the allegation just so his case would be handled quickly. The ERC recommended that all participants in the ERDP ensure that there be no admission by a member unless the member receives full information and advice from an MR, admits all the factual elements, and so advises the MR. It observed that this principle mirrored provisions in codes of lawyer conduct.

Discretion to Initiate Hearing

An AO has the authority to initiate a formal hearing into alleged misconduct which is brought to his or her attention. Subsection 43(1) of the *RCMP Act* indicates that where the AO is of the opinion that informal discipline would be insufficient, given the gravity of the alleged contravention and surrounding circumstances, a hearing shall be initiated into the matter.

In **D-114**, the ERC reviewed the wording of subsection 43(1) of the

RCMP Act, and emphasized that the AO is not required to be convinced, through factual conclusions based on available evidence, that an offence has occurred. Rather, that provision requires the AO to convene a hearing where it “appears” that a member has contravened the *Code of Conduct*. It also requires the AO to turn his or her mind to the sufficiency of informal discipline “if the contravention were established”.

This wording confirms that the AO’s role does not extend to assessing whether alleged acts are indeed established. Instead, the *RCMP Act* as a whole entrusts boards to consider the evidence submitted at the hearing when deciding whether or not each allegation is established on a balance of probabilities (s. 45.12(1)).

Assessment of Witness Credibility

The ERC has often stated that it will give considerable deference to a board’s findings of fact based on credibility of witnesses, and that it will not interfere unless the board made a manifest and determinative error. In **D-119**, it examined the Board’s treatment of the facts, and assessment of witness credibility. The Board’s finding that one allegation of disgraceful conduct was established

was mostly based on the testimony of the AO’s witnesses. The Board held that the Member’s explanation of the events was not credible. It stated that there was clear and convincing proof of the particulars alleged, and that the Member’s behaviour was disgraceful and warranted discipline.

After the hearing, the Member was approached by a witness who demanded, in a hostile demeanor, an apology. The Member appealed, and sought authority to file fresh evidence of this conversation, in relation to the witness’ credibility.

The ERC found that the Board made manifest and determinative errors in its credibility assessments and findings of fact. There were several inconsistencies in the testimony of the AO’s witnesses, and especially the witness who showed animus towards the Member. This led the Board to place too much weight on such testimony, ignore some of the Member’s evidence, and ultimately draw conclusions which were not supported by the record. The ERC found that the record showed that the Member’s actions took place in a context that did not support a finding of disgraceful conduct. Rather, the record suggested that the incident arose from a combination of inattention, administrative errors and misunderstandings. The

ERC recommended to the RCMP Commissioner that he allow the appeal.

Doctrine of Relitigation

In **D-116**, the ERC reviewed the doctrine of relitigation. It prohibits improper attempts to impeach or contradict a judicial finding by relitigating an issue in a different forum. The Member pleaded guilty to a criminal charge of uttering threats. Both parties asked the sentencing judge for a conditional sentence, in part, because the Member apparently suffered from a health condition during the time of the incident. No medical evidence was presented. The sentencing judge granted the request on the ground that *“there [was] a medical basis for the [Member’s] actions...”*

After the criminal process had run its course, the Force initiated disciplinary proceedings against the Member. At the hearing, the Member admitted to the allegation. The Board found that the act amounted to disgraceful conduct meriting discipline. Counsel for the Member submitted medical reports about the Member’s condition. The Board weighed the witness testimony and medical evidence before it. It ultimately directed the

Member to resign within 14 days, or be dismissed.

The ERC recognized that the Board and the sentencing judge differed on whether there was a link between the Member’s medical condition and the offence. However, it concluded that the Board’s finding did not amount to relitigation. It explained that the Board was in a very different position from the sentencing judge, as there was different information presented to each. Specifically:

- the conflict involved a mitigating factor which did not impeach the actual finding of guilt;
- a reasonable person would deduce that the integrity of the adjudicative process was not tainted, since the Board had medical evidence and the sentencing judge did not;
- it would be unfair to bar the AO from addressing such evidence, in light of the facts that he did not raise it and that he was not a party to the criminal hearing; and,
- the public interest in having full and fair disciplinary proceedings for RCMP members outweighed the concern in this case that there may be the appearance of inconsistency.

Duty to Act Fairly in Imposing Sanction

Once an allegation has been established against a member, a board must turn its mind to an appropriate sanction. It is sometimes the case that a member is agreeable to the sanction proposed by the AO. This occurred in **D-114**, where the AO suggested that a three-day pay forfeiture be applied to each of the two established allegations. Although the Member downplayed the applicability of some authorities put forward by the AO to justify the sanction, he did not propose an alternative. Without notice to the parties, the Board imposed pay forfeitures that were significantly harsher than those sought by the AO. It also issued reprimands for each allegation.

The ERC found that the Board had a duty to act fairly in the circumstances. The Member's failure to make representations regarding the AO's suggested sanction implied that he considered that sanction reasonable. Since the penalty imposed was significantly stricter, the Board was required to advise the parties of this possibility before rendering its decision. It also had to tell the parties that it was considering reprimands, as the AO had not proposed that they form part of the sanction. The Member therefore would likely not

have thought of making submissions regarding their appropriateness.

Grievances

Under Part III of the *RCMP Act*, a member may present a grievance if he or she is aggrieved by a decision, act or omission that is made in the administration of the affairs of the Force. The ERC reviews certain categories of grievances after a Level I Adjudicator has issued a decision on the matter. In so doing, the ERC considers preliminary issues such as adherence to time limits, standing to grieve, sharing of information, and admissibility of evidence. It also examines the substantive elements of a grievance. These can include, just for example, a member's right to claim a benefit and the extent to which a harassment complaint was properly addressed.

The ERC considered several procedural and substantive issues this year, as highlighted below.

Standing

A member's right to grieve is subject to statutory requirements commonly referred to as "*standing*". Subsection 31(1) of the *RCMP Act* confers a right to grieve on a member who is

“aggrieved” by any “decision, act or omission” made “in the administration of the affairs of the Force”, in respect of which “no other process for redress is provided by the Act, the regulations or the Commissioner’s standing orders”. A finding that a member does not have standing can be fatal to a grievance. It is therefore very important that statutory standing provisions are interpreted fairly and reasonably.

Examples of this year’s cases involving standing touched on two key elements of the test under s. 31(1) of the *RCMP Act*. These include the requirement that a decision, act or omission be made in the administration of the affairs of the Force, and the availability of an alternate process for redress.

In **G-495**, the Grievor was serving in an isolated post for which the *Isolated Post and Government Housing Directive (Directive)* provided for two vacation travel assistance (VTA) benefits per fiscal year. The Treasury Board Secretariat (TBS) amended the *Directive*. As a result, the VTA benefit at the Grievor’s post dropped from two payments to one payment per fiscal year. The Grievor argued that the Force did not adequately inform him of this key change to the *Directive*. He also opined that the change was unwarranted, unjustifiable, financially harmful, and bad for his post.

The ERC found that the Grievor had standing to grieve the Force’s purported failure to properly inform him of a significant change to the *Directive*. It reasoned that this argument involved an alleged omission by the Force which may have deprived the Grievor of information to which he was entitled, and which he needed in order to make crucial financial decisions. However, it found that the Grievor did not have standing to grieve the actual changes to the *Directive*. It explained that the *Directive* was a TBS policy which only the TBS could alter. The changes to the *Directive* therefore were not a decision, act or omission made in the administration of the Force’s affairs.

In **G-501**, the ERC considered whether an interim step in the discharge process could be grieved. Specifically, the Grievor grieved a Notice of Intention to Discharge. He argued that since s. 36(e) of the *RCMP Regulations* referred to grievances relating to administrative discharges, he had standing to grieve a Notice of Intention to Discharge. He also opined that the *RCMP Regulations* did not prohibit filing a grievance for the service of such a Notice. The Grievance Respondent replied that this Notice was enumerated in policy as a non-grievable matter, as there was another process for redress.

The ERC closely reviewed the provisions of the *RCMP Regulations* dealing with the discharge process. It found that the structure of the *RCMP Regulations* clearly did not anticipate that members would have access to the grievance procedure at each interim step in the discharge process, but rather only after an AO's final decision was made. It reasoned that since the Notice of Intention to Discharge was an interim step in the discharge process as a whole, another avenue existed for contesting it.

The ERC also commented on the Level I Adjudicator's finding that the Grievor did not have standing as he was not aggrieved by the Notice of Intention to Discharge. The ERC found that the service of the Notice was an act that affected the Grievor personally. He therefore was aggrieved under s. 31(1) of the *RCMP Act*. In the end, the ERC recommended to the RCMP Commissioner that he deny the grievance on the basis that the Grievor had access to an alternate process of redress.

Importance of Sufficient Information

If a record contains relevant information, and is well documented, then it will help an adjudicator properly consider a grievance and

reach a well-informed decision. If a record does not contain sufficient information, then it will restrict an adjudicator's ability to do these things. As the RCMP Commissioner explained in G-374, "*[h]aving sufficient documentation is essential to an efficient grievance process, and subsequently a good working environment*". This year, the ERC dealt with grievances concerning the importance, and responsibility, of ensuring that grievance records contain sufficient information and documents.

G-505 involved a Grievor who was transferred to a different city. He sold his home, with a possession date of February 12, 2009. Shortly after the sale, he bought a new home which was being built in his new city. He advised the Force that he would be on a vacation from February 9-28, 2009. He also claimed he would take possession of his new home around March 2, 2009. His household effects were stored from February 9 to March 3, 2009. This resulted in a Storage-in-Transit (SIT) cost of several thousand dollars. He took possession of his new home on March 2, 2009, as per his plan. He allegedly could not have done so sooner. The builder "*had workers inside the home that day finishing the house [and] had to send the painters back the following day*".

The parties isolated the provision of relocation policy which governed the payment of SIT expenses. However, they found it unclear, and disagreed about what it said. The Grievor felt it required his SIT cost to be paid from the Core Envelope, which generally funded basic relocation expenses in almost all moves. The Grievance Respondent thought it required the cost to be paid out of the Personalized Envelope, which may have meant it would be out of the Grievor's pocket. She reasoned that the expense flowed from the Grievor's decision to select a closing date that fell after a vacation.

A Level I Adjudicator accepted the Grievance Respondent's view. He denied the grievance, despite the Grievor's claim that it was virtually impossible for him to move into his new home before he did. The ERC found that the applicable policy provision gave rise to two crucial questions. First, when was the Grievor's new home ready for occupancy? Second, was there other suitable occupancy that could have been ready sooner? As the record did not contain sufficient information or material to answer these questions, a fully informed decision could not be made. The ERC recommended that the RCMP Commissioner allow the grievance and return the matter to the proper authority for a review of how

the Grievor's SIT expenses should be handled, once the critical information was obtained.

In **G-506**, the Grievor grieved the Grievance Respondent's decision to not investigate his harassment complaint. The Level I Adjudicator denied the grievance on its merits. He held that the Grievor was obligated, and had failed, to file sufficient evidence to prove his case. Specifically, the record did not contain the harassment complaint, a material report, and other vital documentation.

The ERC found that the Level I Adjudicator was unable to make an informed decision because essential documents, which were clearly available, were missing from the record. However, in this particular case, it disagreed that it was the Grievor's responsibility to provide those documents. It reasoned that the *Commissioner's Standing Orders (Grievances)* (CSO), and RCMP grievance policy, were unclear on the point. Moreover, they could reasonably have led a grievor to think that it was up to the Grievance Respondent, or the Grievance Coordinator, to place certain material in the record.

The ERC found that when a grievor otherwise presents full submissions

and supporting evidence, a Level I Adjudicator should use the authority in the CSO and RCMP grievance policy to request missing basic documents so that the matter can be addressed. It based its finding on G-374. In that decision, the RCMP Commissioner stated: *“adjudicators should exercise the authority to request relevant documentation in order to ensure that well-grounded decisions are forthcoming”*.

The ERC recommended that the RCMP Commissioner allow the grievance by quashing the Level I decision. It also recommended that he refer the grievance back to the Level I Adjudicator, for a reconsideration and redetermination, once the record was made complete. Additionally, it recommended that he order a review of relevant Force policy for the purpose of clarifying who has the responsibility to ensure that a Level I Adjudicator receives a complete record.

Private Accommodation Allowance During Relief Duties

The RCMP provides policing services to numerous remote areas which are known as *“isolated posts”*. It is committed to attracting members to isolated posts, and to taking care of

them and their families while they are there. One way it does this is to accommodate members serving at some of these posts by providing Crown-owned accommodations. When a member of an isolated post is on leave, relief duties are provided by members from other areas, on a voluntary basis. These members fall under the *Treasury Board Travel Directive (TBTD)*, as they are on travel status for the duration of their relief service, and they sometimes reside in Crown-owned accommodations.

The *TBTD* defines three types of accommodations available to government employees on travel status. They include commercial accommodation, government and institutional accommodation, and private non-commercial accommodation. When an employee chooses to reside in a private non-commercial accommodation, he/she is entitled to a Private Accommodation Allowance (PAA).

In 2010-11, the ERC reviewed a number of grievances involving disputes over the entitlement to the PAA. The question in each grievance was whether Force-owned residences fell under the definition of “private non-commercial accommodation”.

In G-496, G-497 and G-498, the Grievors performing relief duties

resided in Crown-owned, self-contained, detached houses. They had the RCMP's approval to do so. The Force informed the Grievors that while travelling, they were obligated to stay in shared self-contained accommodation, for which a PAA would not be paid. Only if such an accommodation was not available could they stay in a detached self-contained accommodation, and claim a PAA.

The ERC carefully reviewed the definitions of the accommodations listed in the *TBTD*. It found that a detached, self-contained dwelling fell within the "private non-commercial accommodation" category, whether Crown-owned or not. It also found that there was an institutional/non-residential component to the "government and institutional accommodation" category which removed from its scope anything akin to a private place of residence, even though it may be government-owned.

The ERC reasoned that the categorization of the residences as "shared self-contained accommodation" was not relevant, as it was used to determine rent level and accommodation sharing matters, which had no bearing on the issue at hand. For a member on travel status,

an accommodation's private non-commercial nature is not altered.

The Force also argued that the Grievors were not entitled to the PAA, as their residences were considered barracks. RCMP policy barred travelling members from claiming a PAA while staying in barracks. The ERC found that the residences did not fall within the description of "suitable" police quarter/barracks, as there was no room cleaning or meals provided, as required by policy.

The ERC recommended that the RCMP Commissioner allow the grievances. In **G-498**, it also recommended that host detachments make sure that clear and consistent instructions be prepared and given to relief members before their departure for an isolated post.

Fair Administration of Harassment Complaints

The ERC is committed to helping the RCMP achieve its goal of providing a harassment-free workplace. This year, the ERC examined grievances dealing with the Force's interpretation and application of government and Force harassment policies. Its findings and recommendations re-emphasize

longstanding principles concerning the importance of fairness in the assessment of harassment complaints, as well as in the treatment of harassment grievances.

Fairness is fundamental to the process in which the Force reviews harassment complaints. For instance, when a complaint is filed, policy requires a decision-maker to have knowledge of all relevant facts prior to deciding that an investigation is not necessary to assess a complaint. If a decision-maker has met one party before making this decision, the other party should have a similar meeting. This ensures that both parties have a full opportunity to be heard on the issue (**G-504**). Further, the review leading to a decision not to investigate must be a careful one, and should generally not be limited to simply reading the material provided by a complainant (**G-506**).

Fairness is also important when a member grieves the outcome of a

harassment complaint. A grievor, for instance, is entitled to request relevant and necessary information which is under the control of the Force when presenting such a grievance (subsection 31(4) of the *RCMP Act*). Grievance respondents cannot, in responding to such a request, redact information that is necessary to the grievor and which meets the criteria at s. 31(4), unless certain exceptions apply. These exceptions are certain categories of protected material outlined in the *Commissioner's Standing Orders*.

Further, grievance respondents should address all of a grievor's requests for information under s. 31(4) of the *RCMP Act*. Although it may sometimes be challenging for respondents to address lengthy and detailed requests, a failure to at least respond to an item sought may raise a concern that a grievor had insufficient information to properly present a grievance (**G-493**).

PART V

Appendices

Overview of ERC Recommendations, 2010-2011

| ERC Case Number | Subject Matter | ERC Recommendation |
|-----------------------------|--|--|
| Disciplinary Appeals | | |
| D-113 | Appeal on sanction of resignation/dismissal. On-duty sexual activity. | Dismiss the appeal. |
| D-114 | Appeal on merits and on sanction. Duty to initiate hearing. Duty to act fairly in imposing sanction. | Allow the appeal on sanction. Dismiss the appeal on merits. |
| D-115 | Appeal on sanction. Administration of Early Resolution Discipline Process (ERDP) | Dismiss the appeal. Ensure that information about the ERDP is clearly documented, easily accessible, and provided to members who are subject to disciplinary hearings so that they are fully informed about the process before making a decision to participate in it. Ensure that the record confirms that the member subject to discipline received this information. Advise adjudication boards of the importance of ensuring that records clearly show that all evidence was tendered in accordance with statutory and regulatory provisions. |
| D-116 | Appeal on sanction of resignation/dismissal. Uttering threats. Doctrine of relitigation. | Dismiss the appeal. |

| ERC Case Number | Subject Matter | ERC Recommendation |
|-----------------|--|---|
| D-117 | <p>Appropriate Officer appeal on merits.</p> <p>Administration of Early Resolution Discipline Process (ERDP)</p> | <p>Dismiss the appeal.</p> <p>Ensure that information about the ERDP is clearly documented, easily accessible, and provided to members who are subject to disciplinary hearings so that they are fully informed about the process before making a decision to participate in it.</p> <p>Ensure that the record confirms that the member subject to discipline received this information.</p> <p>Advise adjudication boards of the importance of ensuring that records clearly show that all evidence was tendered in accordance with statutory and regulatory provisions.</p> <p>Take steps to ensure that members make no formal admission(s) prior to receiving information and advice from a member representative, particularly about the implications of an admission.</p> |
| D-118 | <p>Appeal on merits and on sanction of resignation/ dismissal.</p> <p>On-duty sexual activity.</p> <p>Falsification of police notes.</p> <p>Inaccurate warned statements.</p> | <p>Dismiss the appeal.</p> |
| D-119 | <p>Appeal on merits.</p> <p>Requesting lieu time off for hours already received as overtime.</p> <p>Preliminary motions.</p> <p>Fresh evidence on appeal.</p> <p>Errors in credibility assessments and findings of fact.</p> | <p>Allow the appeal on the merits and consider the fresh evidence raised on appeal.</p> <p>Apologize to the Member for the several instances of unfairness and prejudice that occurred through the disciplinary process.</p> <p>Review the disciplinary process in this case.</p> <p>Provide training with regard to new leave management systems.</p> |

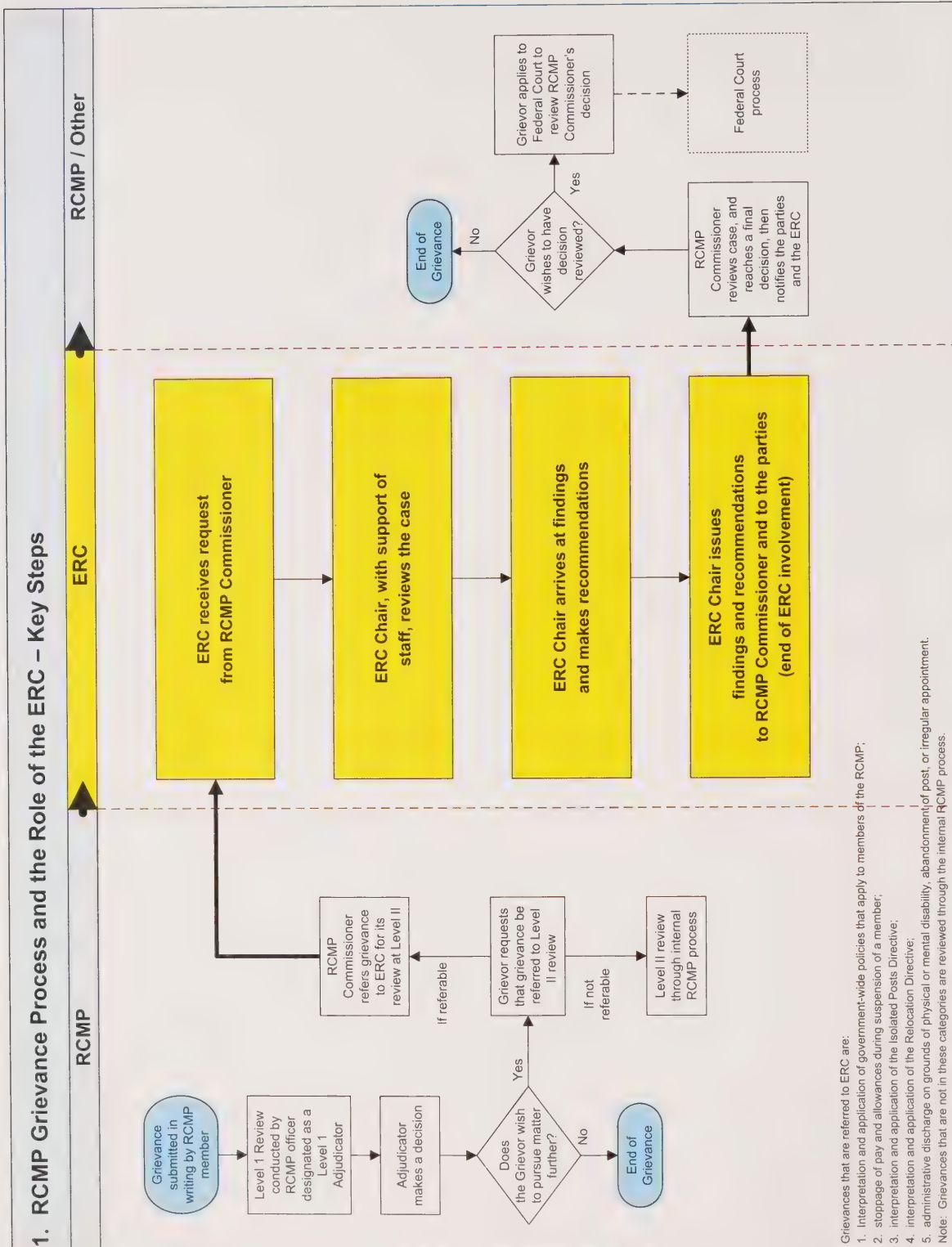
| ERC Case Number | Subject Matter | ERC Recommendation |
|-------------------|--|---|
| D-120 | <p>Appropriate Officer appeal on merits.</p> <p>Unauthorized use of Force travel card for various purposes, including gambling.</p> <p>Early Resolution Discipline Process. (ERDP)</p> | <p>Dismiss the appeal.</p> <p>Make sure that all participants in the ERDP ensure that there be no admission by a member unless (s)he receives full information and advice from the Member Representative, admits all the elements of the allegation, and so advises his or her Member Representative.</p> |
| Grievances | | |
| G-493 | <p>Harassment investigation.</p> <p>Apprehension of bias.</p> <p>Access to relevant information.</p> | <p>Allow the grievance.</p> <p>Apologize to the Grievor for the breaches in the handling of his harassment complaint.</p> |
| G-494 | <p>Time Limits.</p> <p>Temporary Dual Residence Allowance.</p> | <p>Allow the grievance.</p> <p>Find that the matter was timely at Level I, or retroactively extend the Level I time limit.</p> <p>Return the record to Level I so the parties can engage in Early Resolution and/or make submissions on the merits.</p> |
| G-495 | <p>Standing.</p> <p>Change to a Treasury Board Directive.</p> <p>Vacation Travel Assistance.</p> | <p>Deny the grievance on the merits.</p> |
| G-496 | <p>Private accommodation allowance for relief duties at a northern post.</p> <p>Crown-owned property.</p> <p>Treasury Board <i>Travel Directive</i>.</p> | <p>Allow the grievance, but do not consider the Grievor's request for interest.</p> |
| G-497 | <p>Time Limits.</p> <p>Private accommodation allowance for relief duties at a northern post.</p> <p>Crown-owned property.</p> <p>Treasury Board <i>Travel Directive</i>.</p> | <p>Allow the grievance, and order that a request for repayment be cancelled.</p> <p>Retroactively extend the Level I time limit.</p> |

| ERC Case Number | Subject Matter | ERC Recommendation |
|-----------------|--|---|
| G-498 | Private accommodation allowance for relief duties at a northern post. Crown-owned property. Treasury Board <i>Travel Directive</i> . | Allow the grievance, and order that a request for repayment be cancelled. Order that host detachments ensure that clear and consistent instructions are prepared and given to relief members before their departure for a northern post. |
| G-499 | Standing. Allegation of harassment. Duty of fairness. | Deny the grievance on the merits. |
| G-500 | Treasury Board <i>Travel Directive</i> . Expense claims for meals taken in travel status of less than one day, while outside headquarters area. | Allow the grievance. Authorize any applicable meal expense claims, assuming those claims comply with all other relevant authorities. Ensure that Force travel policy is applied in a manner consistent with section 3.2.9 of the Treasury Board <i>Travel Directive</i> . |
| G-501 | Standing. Notice of intention to discharge for medical reasons. | Deny the grievance on the basis that the Grievor had an alternate process of redress in the medical discharge process, under s.20 of the <i>RCMP Regulations</i> . |
| G-502 | Time limits. Dress policy - Walking Out Orders for female members. Discrimination. | Deny the grievance on the merits. |
| G-503 | Referability. Denied request for reimbursement of house purchase legal fees. Exceptional circumstances. | Allow the grievance. Reconsider the Grievor's request. Find that his situation was exceptional. Order a reimbursement of the house purchase legal fees incurred. |
| G-504 | Standing. Harassment complaint. Procedural fairness in responding to complaint. Admissibility of new information at Level II. | Allow the grievance. Apologize to the Grievor for the breaches in the handling of her harassment complaint. |

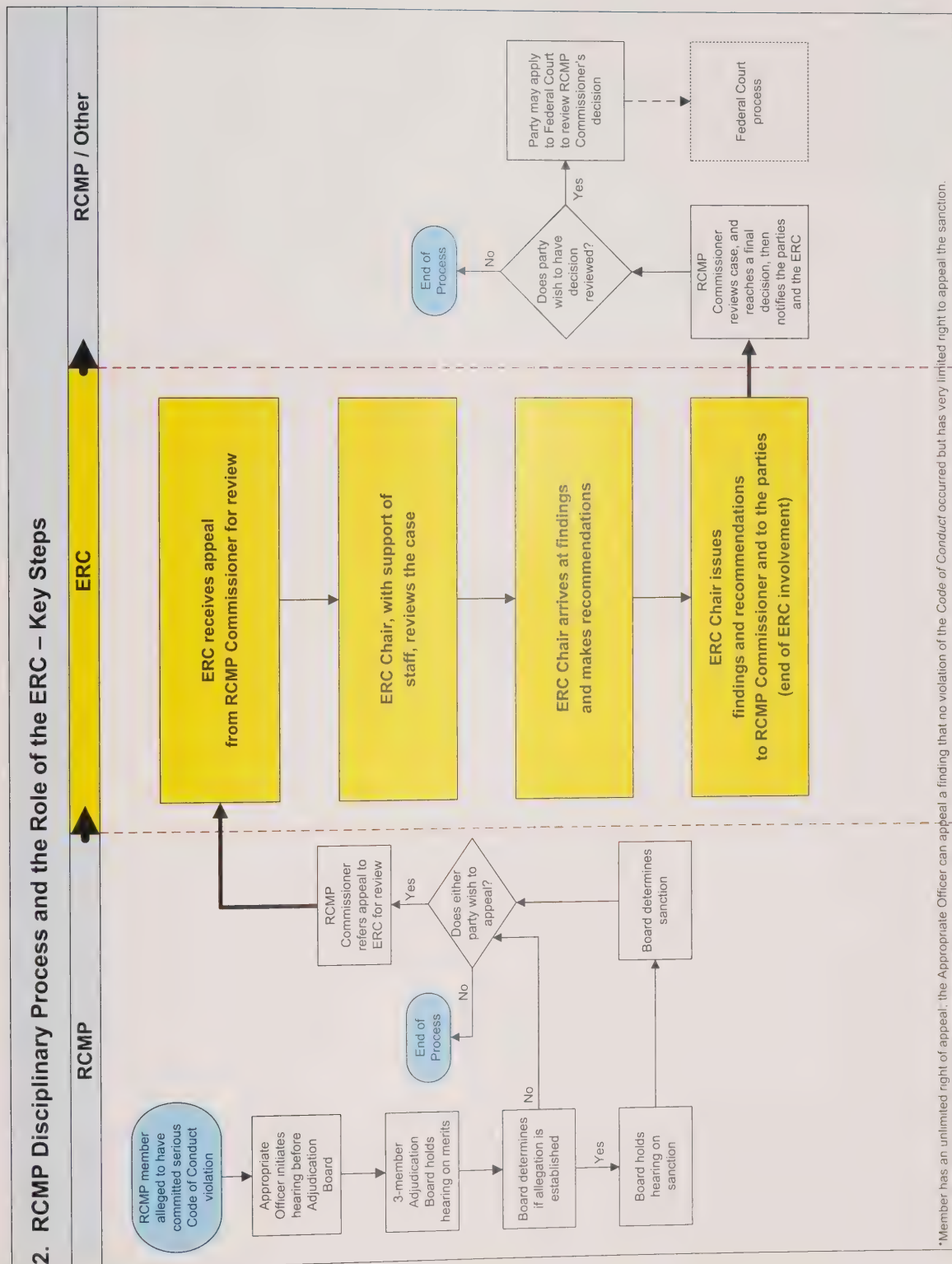
| ERC Case Number | Subject Matter | ERC Recommendation |
|-----------------|--|---|
| G-505 | Storage-in-Transit expenses. Integrated Relocation Program. Completeness of the Record. | Allow the grievance. Order that the matter be returned to the proper authority for a review of how the Grievor's Storage-in-Transit expenses should be handled, once certain key information is obtained. |
| G-506 | Harassment complaint. Refusal to investigate. Completeness of the record. | Allow the grievance by quashing the Level I decision. Refer the grievance back to the Level I Adjudicator, for a reconsideration and redetermination, once the record is made complete. Order a review of relevant Force policy for the purpose of clarifying who has the responsibility to ensure that a Level I Adjudicator receives a complete record. |
| G-507 | Breach of confidentiality obligation by workplace assessment coordinator. Disclosure request Procedural fairness, right to be heard. | Deny the grievance on the merits. Deny disclosure request as documents not relevant. No breach of procedural fairness by Respondent. |

RCMP Process and the Role of the ERC • Grievances

32

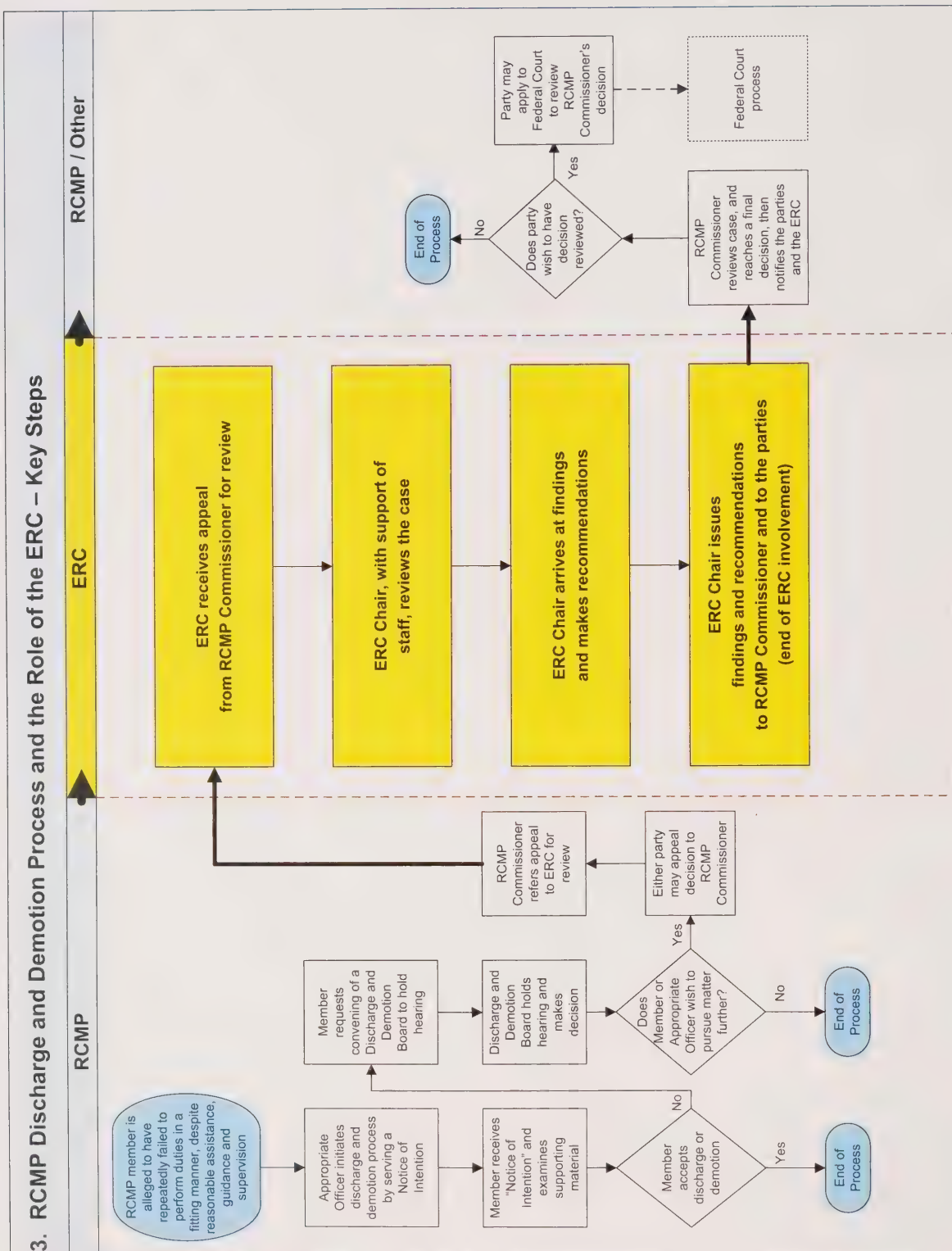


RCMP Process and the Role of the ERC • Discipline



RCMP Process and the Role of the ERC • Discharge and Demotion

34



History of the ERC

The RCMP External Review Committee (ERC) was created in response to recommendations in the 1976 *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police*. In 1986, as part of the Commission's call for an independent review mechanism in the area of labour relations within the RCMP, the ERC was formally established through Part II of the *Royal Canadian Mounted Police Act*. It became fully operational by 1988.

The Difference between the ERC and the CPC

The ERC and the Commission for Public Complaints Against the RCMP (CPC) were established at the same time to be independent bodies to oversee and review the work of the RCMP. The two organizations are independent from the RCMP and they are distinct from each other. The ERC reviews certain types of grievances and other labour-related appeals from within the RCMP, whereas the CPC examines complaints from the public against members of the RCMP. Both organizations play very important roles, as Justice O'Connor confirmed in the 2006 Arar Commission Policy Review Report, in maintaining public confidence in the RCMP and in ensuring that it respects the law and human rights.

The first Chair of the ERC was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police*. In 1993, the Vice Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair, a position she held until 1998. Philippe Rabot then assumed the position on an acting basis and, on July 16, 2001, was appointed Chair of the ERC.

Upon Mr. Rabot's departure in April 2005, Catherine Ebbs assumed the role of Acting Chair of the ERC. A member of the Bar of Saskatchewan, Ms. Ebbs was a member of the National Parole Board for sixteen years, the last ten as Vice-Chair in charge of the Appeal Division of the Board. Ms. Ebbs joined the ERC in 2003, serving as Legal Counsel, and then as Executive Director/Senior Counsel, before becoming Acting Chair.

Ms. Ebbs was appointed as full-time Chair on November 1, 2005, for a three-year term. She was reappointed on November 1, 2008, for a second three-year term.

The ERC produces a wide variety of research publications and reference materials, all of which are available to the RCMP and the general public at www.erc-cee.gc.ca.

ERC Address

P.O. Box 1159, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R2

Telephone: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

E-mail: org@erc-cee.gc.ca
Internet site at: www.erc-cee.gc.ca

ERC and its Staff in 2010-2011*

Catherine Ebbs, Chair

David Paradiso, Executive Director
and Senior Counsel

Lorraine Grandmaitre, Manager,
Administrative Services and Systems

Josh Brull, Counsel

Jean-Jacques Desgranges, Counsel

Martin Griffin, Counsel

Jill Gunn, Counsel

Caroline Verner, Counsel

Jonathan Haig, Administrative Assistant

* Includes secondments

Section d'appel. Mme Ebbs est entrée en fonctions au CFE en 2003 et, avant de devenir présidente intérimaire, elle a agi à titre de conseillère juridique ainsi que de directrice exécutive et d'avocate principale du CFE.

Le 1^{er} novembre 2005, Mme Ebbs a été nommée présidente à temps plein pour un mandat de trois ans, et le 1^{er} novembre 2008, elle a été nommée de nouveau pour un deuxième mandat de trois ans.

Le CFE produit un large éventail de rapports de recherche et de documents de référence, accessibles aux membres de la GRC et au grand public à l'adresse suivante : www.erc-ccc.gc.ca.

Le CFE et son personnel en 2010-2011 *

Catherine Ebbs, présidente
David Paradiso, directeur exécutif et avocat principal
Lorraine Grandmaître, gestionnaire, Services administratifs et systèmes
Josh Brull, avocat

Jean-Jacques Desgranges, avocat

Martin Griffin, avocat

Jill Gunn, avocate

Caroline Verneer, avocate

Jonathan Haig, adjoint administratif

* y compris les détachements

Coordonnées du CFE

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2

Téléphone : 613-998-2134
Télécopieur : 613-990-8969

Adresse de courriel : org@erc-ccc.gc.ca
Site Internet : www.erc-ccc.gc.ca

Historique du CEE

La création du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a eu lieu dans le sillage des recommandations de la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la GRC* (1976). En 1986, le CEE a été créé officiellement en vertu de la Partie II de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* pour donner suite à la demande de la Commission d'établir un processus d'examen indépendant dans le domaine des relations de travail au sein de la GRC. L'organisme est devenu entièrement opérationnel en 1988.

La différence entre le CEE et la CPP

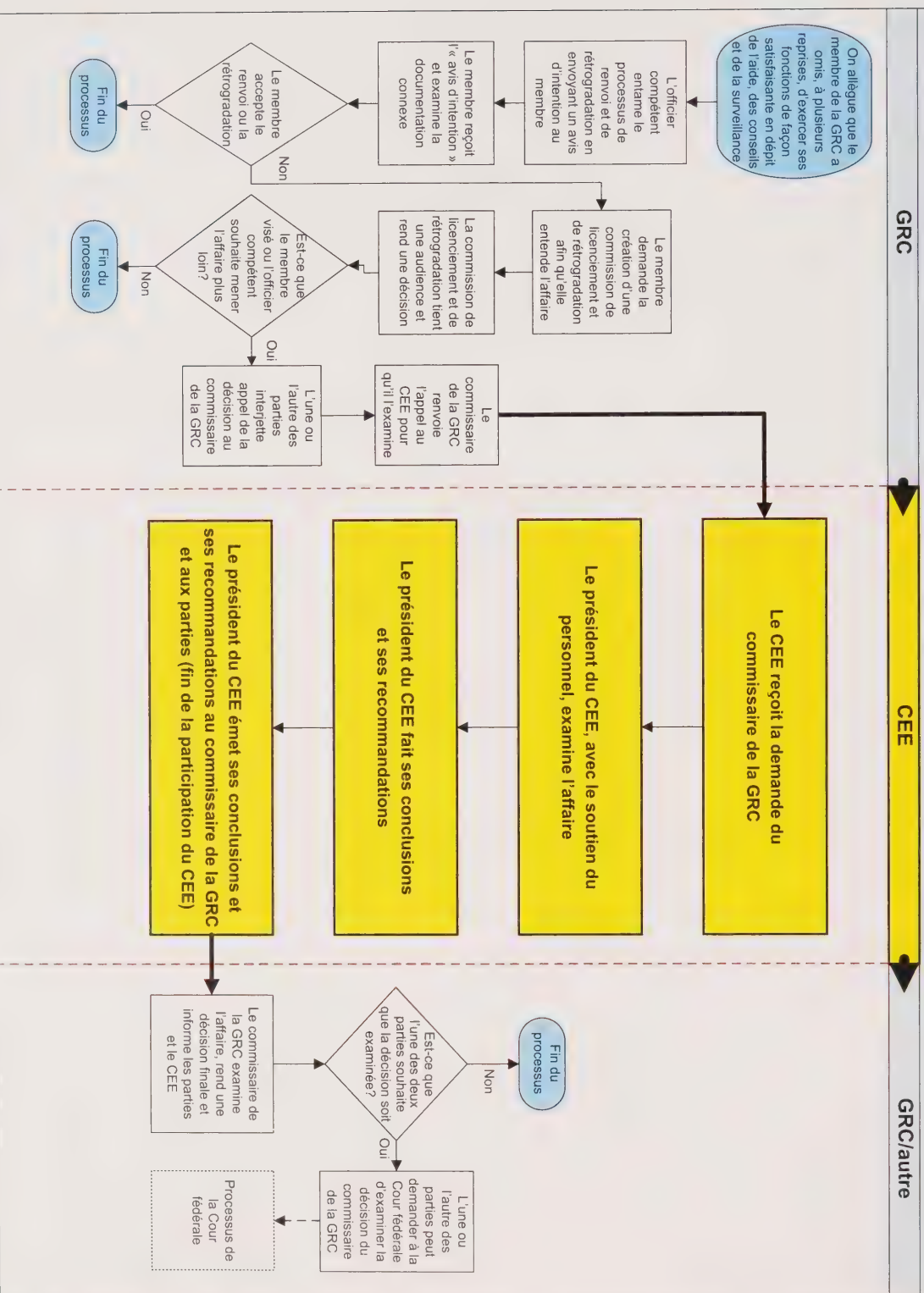
La création du CEE et de la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP) a eu lieu au même moment et visait à faire de ces deux organismes des entités indépendantes qui supervisent et examinent le travail des membres de la GRC. Les deux organismes sont indépendants de la GRC et distincts l'un de l'autre. Le CEE examine certains types de griefs et d'autres appels liés au travail des membres de la GRC, alors que la CPP examine les plaintes du public contre des membres de la GRC. Les deux organismes jouent des rôles importants, comme l'a confirmé le juge O'Connor dans le rapport publié en 2006 sur l'examen stratégique de la *Commission d'enquête relativement à Maher Arar*, soit de maintenir la confiance du public en la GRC et de s'assurer que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne.

Le premier président du CEE était l'honorable juge René Marin, qui a présidé la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* de 1974 à 1976. En 1993, la vice-présidente, F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du CEE de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué d'exercer jusqu'en 1998. Philippe Rabot est alors devenu président intérimaire et,

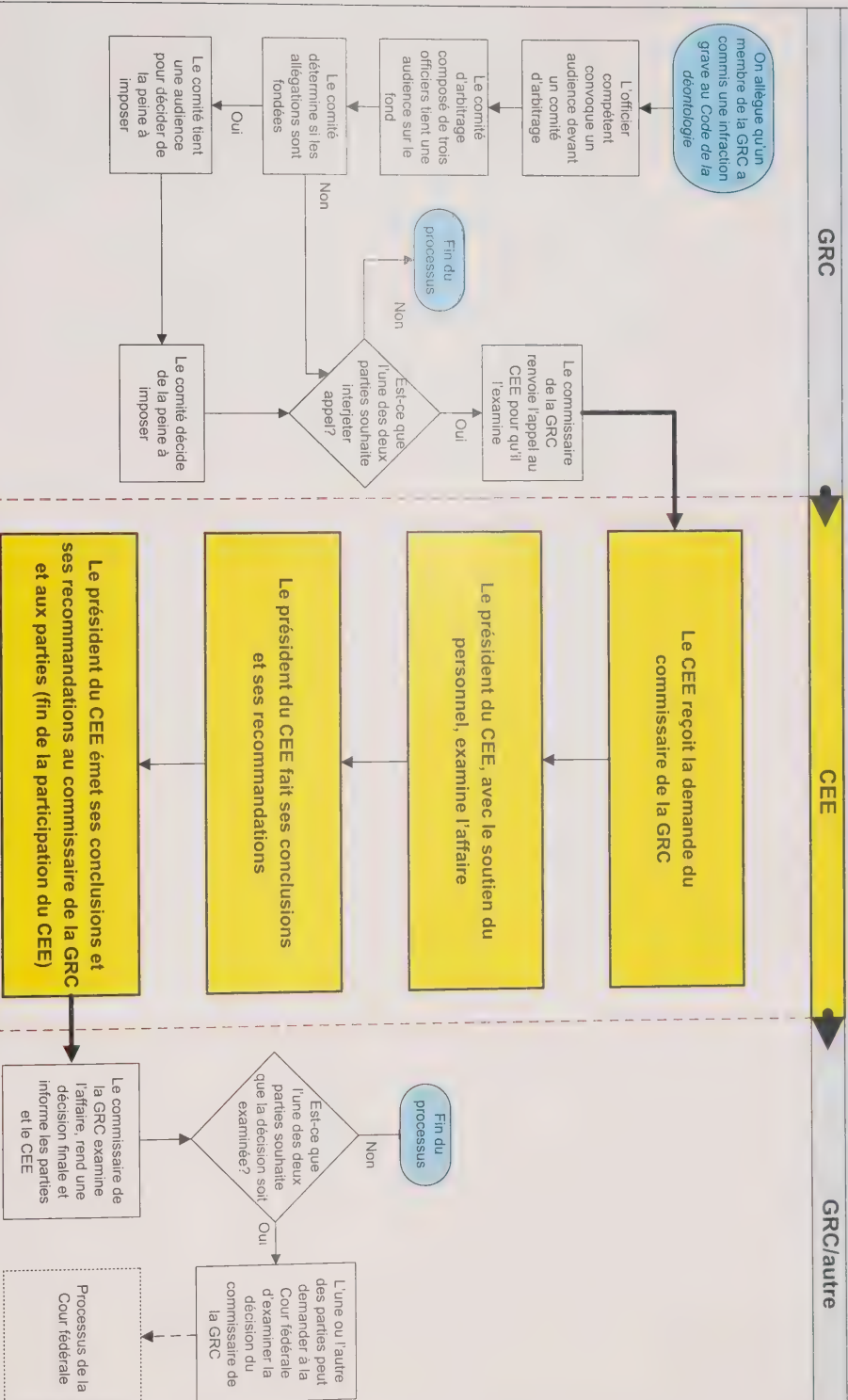
le 16 juillet 2001, il a été nommé président du CEE.

Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a occupé le poste de présidente intérimaire du CEE. Membre du Barreau de la Saskatchewan, Mme Ebbs a été commissaire à la Commission nationale des libérations conditionnelles pendant 16 ans, dont les dix dernières années en tant que vice-présidente responsable de la

3. Processus de renvoi et de rétrogradation de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés

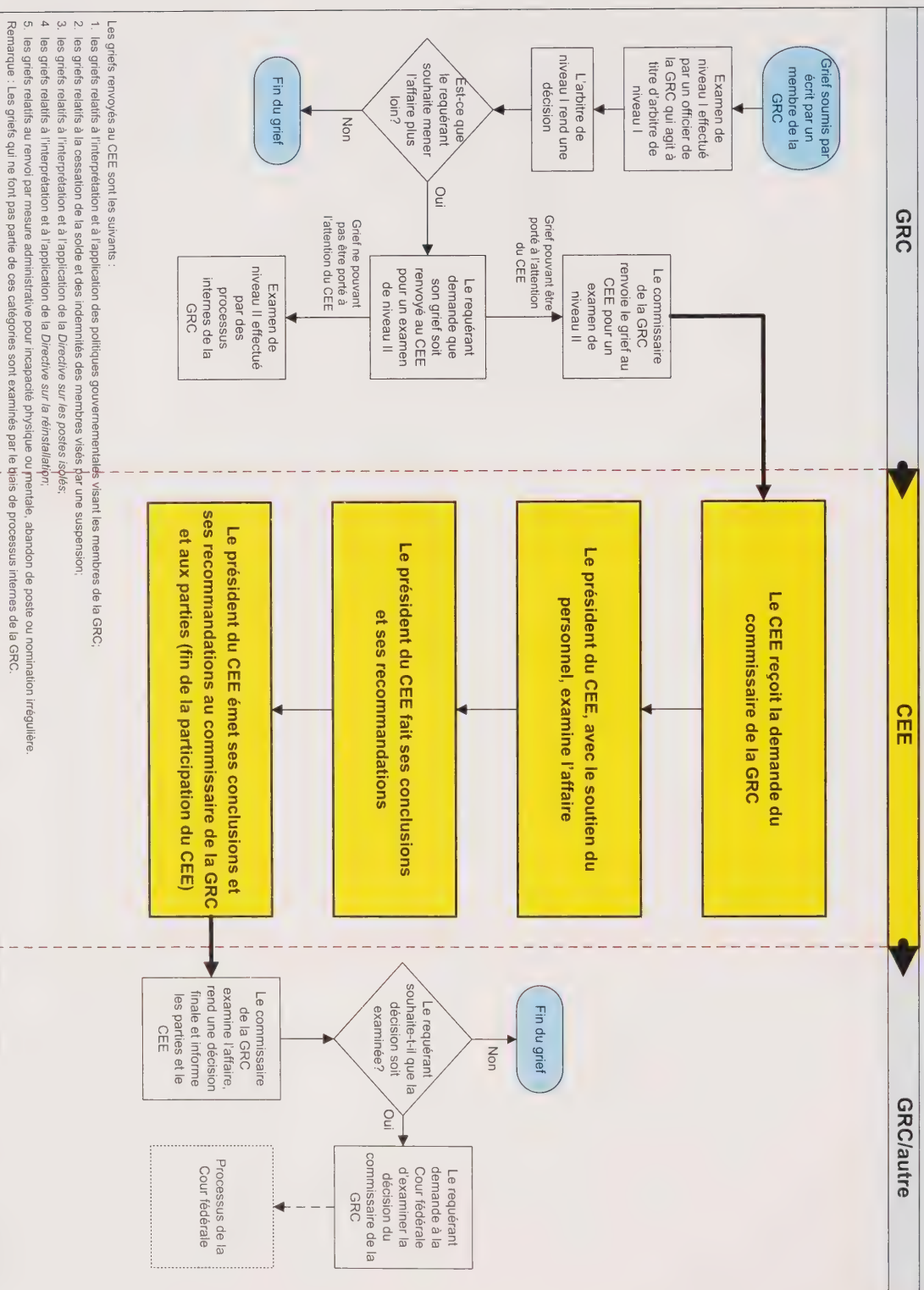


2. Processus disciplinaire de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés



* Le membre dispose d'un droit d'appel absolu. L'officier compétent peut interjeter appel relativement au constat selon lequel le membre n'a commis aucune infraction au Code de déontologie, mais il dispose d'un droit très limité pour ce qui est d'interjeter appel de la peine imposée.

1. Procédure de règlement des griefs de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés



| N° de dossier du CEE | Question visée | Recommandation du CEE |
|----------------------|--|---|
| G-506 | <p>Painte de harcèlement</p> <p>Refus de mener une enquête</p> <p>Exhaustivité du dossier</p> | <p>Accueillir le grief par l'annulation de la décision de niveau I.</p> <p>Renvoyer le grief à l'arbitre de niveau I pour qu'il le réexamine et rende une nouvelle décision, une fois que le dossier sera complet.</p> <p>Ordonner une révision des politiques pertinentes de la Gendarmerie en vue de clarifier à qui il incombe de s'assurer que l'arbitre de niveau I obtienne un dossier complet.</p> |
| G-507 | <p>Manquement à l'obligation de confidentialité de la part du coordonnateur chargé d'évaluer le milieu de travail</p> <p>Demande de communication</p> <p>Équité procédurale, droit de se faire entendre.</p> | <p>Rejeter le grief sur le fond.</p> <p>Rejeter la demande de communication étant donné que les documents ne sont pas pertinents.</p> <p>Le répondant n'a pas manqué à l'équité procédurale.</p> |

| N° de dossier du CEE | Question visée | Recommandation du CEE |
|----------------------|---|--|
| G-500 | <p><i>Directive sur les voyages du Conseil du Trésor</i></p> <p>Demandes de remboursement de frais de repas pris dans le cadre de déplacements de moins d'une journée hors de la zone d'affectation</p> | <p>Accueillir le grief.</p> <p>Autoriser les demandes de remboursement de frais de repas applicables, sous réserve qu'elles soient conformes aux autres politiques pertinentes.</p> <p>Veiller à ce que la politique sur les voyages de la Gendarmerie soit appliquée en conformité avec la disposition 3.2.9 de la <i>Directive sur les voyages</i> du Conseil du Trésor.</p> |
| G-501 | <p>Qualité pour agir</p> <p>Avis d'intention de renvoi pour des raisons médicales</p> | <p>Rejeter le grief étant donné que le requérant disposait d'un autre recours prévu dans le processus de renvoi pour raisons médicales, en vertu de l'article 20 du <i>Règlement de la GRC</i>.</p> |
| G-502 | <p>Délais prescrits</p> <p>Code vestimentaire – Tenue de sortie pour les membres de sexe féminin</p> <p>Discrimination</p> | <p>Rejeter le grief sur le fond.</p> |
| G-503 | <p>Bien-fondé du renvoi</p> <p>Refus d'une demande de remboursement des honoraires liés à l'achat d'une maison</p> <p>Circonstances exceptionnelles</p> | <p>Accueillir le grief.</p> <p>Réexaminer la demande du requérant.</p> <p>Conclure que la situation du requérant était exceptionnelle.</p> <p>Ordonner le remboursement des honoraires payés pour l'achat de la maison.</p> |
| G-504 | <p>Qualité pour agir</p> <p>Plainte de harcèlement</p> <p>Équité procédurale liée au traitement de la plainte</p> <p>Admissibilité de nouveaux renseignements au niveau II</p> | <p>Accueillir le grief.</p> <p>Présenter des excuses à la requérante pour les manquements liés au traitement de sa plainte de harcèlement.</p> |
| G-505 | <p>Frais d'entreposage en cours de déménagement</p> <p>Programme de réinstallation intégré</p> <p>Exhaustivité du dossier</p> | <p>Accueillir le grief.</p> <p>Ordonner que l'affaire soit renvoyée à l'autorité compétente pour qu'elle examine, après obtention des renseignements essentiels, la façon de régler la question des frais d'entreposage en cours de déménagement du requérant.</p> |

| N° de dossier du CEE | Question visée | Recommandation du CEE | |
|----------------------|---|--|--|
| G-495 | Qualité pour agir Modification d'une directive du Conseil du Trésor Aide au titre des voyages pour vacances | Rejeter le grief sur le fond. | |
| G-496 | Indemnité pour logement particulier dans le cadre d'une affectation temporaire de relève dans un poste du Nord Propriété de l'Etat Directive sur les voyages du Conseil du Trésor | | |
| G-497 | Délais prescrits Indemnité pour logement particulier dans le cadre d'une affectation temporaire de relève dans un poste du Nord Propriété de l'Etat Directive sur les voyages du Conseil du Trésor | Accueillir le grief et ordonner l'annulation d'une demande de remboursement. Prolonger rétroactivement le délai de prescription de niveau I. | |
| G-498 | Indemnité pour logement particulier dans le cadre d'une affectation temporaire de relève dans un poste du Nord Propriété de l'Etat Directive sur les voyages du Conseil du Trésor | Accueillir le grief et ordonner l'annulation d'une demande de remboursement. Ordonner que les détachements d'accueil s'assurent que des directives claires et cohérentes soient formulées et transmises aux membres assurant une affectation temporaire de relève avant qu'ils se rendent à un poste du Nord. | |
| G-499 | Qualité pour agir Allégation de harcèlement Obligation d'agir équitablement | Rejeter le grief sur le fond. | |

| N° de dossier du CEE | Question visée | Recommandation du CEE |
|----------------------|---|--|
| D-119 | Appel sur le fond Demande de congé compensatoire pour des heures supplémentaires déjà payées Requêtes préliminaires Nouveaux éléments de preuve en appel Erreurs dans l'évaluation de la crédibilité et les conclusions de fait | Accueillir l'appel sur le fond et tenir compte des nouveaux éléments de preuve présentés en appel. Présenter des excuses au membre pour les iniquités et les torts occasionnés maintes fois au cours du processus disciplinaire. Examiner le processus disciplinaire en l'espèce. Offrir de la formation sur les nouveaux systèmes de gestion des congés. |
| D-120 | Appel sur le fond interjeté par l'officier compétent Utilisation non autorisée d'une carte de voyage de la Gendarmerie à différentes fins, notamment pour jouer à des jeux d'argent. Processus disciplinaire accéléré (PDA) | Rejeter l'appel. S'assurer que toutes les personnes prenant part au (PDA) veillent que les membres ne fassent aucun aveu sans avoir été informés et conseillés en bonne et due forme par le représentant du membre, sans avoir reconnu la véracité de tous les éléments de l'allégation et sans en avoir fait part au représentant du membre. |
| Griets | | |
| G-493 | Enquête sur le harcèlement Crainte de partialité Accès à l'information pertinente | Accueillir le grief. Présenter des excuses au requérant pour les manquements liés au traitement de sa plainte de harcèlement. |
| G-494 | Délais prescrits Indemnité pour l'occupation temporaire de deux résidences | Conclure que l'affaire s'est déroulée dans les délais impartis au niveau I ou prolonger rétroactivement le délai de prescription de niveau I. Renvoyer l'affaire au niveau I pour permettre aux parties de procéder au règlement accéléré de celle-ci ou de présenter des arguments sur le fond. |

| N° de dossier du CEE | Question visée | Recommandation du CEE |
|----------------------|---|-----------------------|
| D-117 | <p>Appel sur le fond interjeté par l'officier compétent</p> <p>Administration du processus disciplinaire accéléré (PDA)</p> <p>S'assurer que l'information concernant le PDA est clairement consignée, facilement accessible et communiquée aux membres faisant l'objet d'une audience disciplinaire afin qu'ils soient bien informés du processus avant de décider d'y prendre part.</p> <p>S'assurer que le dossier confirme que le membre faisant l'objet d'une audience disciplinaire a reçu cette information.</p> <p>Informar les comités d'arbitrage qu'il importe que les dossiers indiquent clairement que tous les éléments de preuve ont été présentés conformément aux dispositions législatives et réglementaires.</p> <p>Prendre des mesures pour que les membres ne fassent pas d'aveu formel avant d'avoir obtenu de l'information et des conseils d'un représentant du membre, notamment au sujet de ce qui arrive à la suite d'un aveu.</p> | Rejeter l'appel. |
| D-118 | <p>Appel sur le fond et contre la peine (démision/congédiement)</p> <p>Activités sexuelles pendant les heures de service</p> <p>Falsification de notes prises par un policier</p> <p>Fausse déclarations après mise en garde</p> | Rejeter l'appel. |



Aperçu des recommandations du CEE pour 2010-2011

| N° de dossier du CEE | Question visée | Recommandation du CEE |
|---|--|--|
| Appels relatifs à des mesures disciplinaires | | |
| D-113 | Appel contre la peine (démision/congédiement) Activités sexuelles pendant les heures de service | Rejeter l'appel. |
| D-114 | Appel sur le fond et contre la peine Obligation de convoquer une audience Obligation d'agir équitablement au moment d'imposer la peine | Accueillir l'appel contre la peine. Rejeter l'appel sur le fond. |
| D-115 | Appel contre la peine Administration du processus disciplinaire accéléré (PDA) | Rejeter l'appel. S'assurer que l'information concernant le PDA est clairement consignée, facilement accessible et communiquée aux membres faisant l'objet d'une audience disciplinaire afin qu'ils soient bien informés du processus avant de décider d'y prendre part. S'assurer que le dossier confirme que le membre faisant l'objet d'une audience disciplinaire a reçu cette information. |
| D-116 | Appel contre la peine (démision/congédiement) Préférer des menaces Doctrines de la remise en cause | Rejeter l'appel. Informer les comités d'arbitrage qu'il importe que les dossiers indiquent clairement que tous les éléments de preuve ont été présentés conformément aux dispositions législatives et réglementaires. |

se faire entendre sur la question en litige (G-504). Par ailleurs, la décision de ne pas enquêter sur une plainte de harcèlement doit reposer sur un examen minutieux qui, en général, ne se limite pas à la lecture des documents présentés par le plaignant (G-506).

L'équité constitue également un principe dont il faut tenir compte lorsqu'un membre présente un grief pour contester la décision relative à une plainte de harcèlement. Un requérant qui présente un tel grief, par exemple, a le droit de demander la documentation pertinente et nécessaire placée sous la responsabilité de la Gendarmerie (paragraphe 31(4) de la *Loi sur la GRC*). Lorsqu'il répond à une telle demande, le répondant ne peut pas supprimer de l'information nécessaire au requérant et satisfaisant aux critères prévus au paragraphe 31(4), sous réserve de certaines exceptions qui se rapportent à certaines catégories de documents protégés figurant dans les *consignes du commissaire*.

Par ailleurs, le répondant doit traiter toutes les demandes d'information d'un requérant conformément au paragraphe 31(4) de la *Loi sur la GRC*. Bien qu'un répondant puisse parfois éprouver de la difficulté à répondre à des demandes longues et détaillées, il doit au moins donner suite aux

éléments demandés, sans quoi il pourrait y avoir lieu de croire que le requérant n'a pas obtenu suffisamment de renseignements pour présenter son grief en bonne et due forme (G-493).

et d'une institution » comprend un élément institutionnel/non résidentiel qui exclut de sa portée tout logement ressemblant à une résidence privée, même s'il appartient à l'État.

Le CFE a jugé que la catégorie de résidence « logement indépendant partagé » n'était pas pertinente, car elle servirait à déterminer les frais de loyer ainsi que des questions liées aux logements partagés, ce qui n'avait aucun lien avec le point en litige. Pour un membre en déplacement, l'aspect particulier non commercial d'un logement ne change pas.

La Gendarmerie soutenait aussi que les requérants n'étaient pas admissibles à l'indemnité pour logement particulier puisque leurs résidences étaient considérées comme des casernes. La politique de la GRC interdisait aux membres en déplacement de réclamer une indemnité pour logement particulier s'ils séjournaient dans des casernes. Le CFE a conclu que les résidences ne correspondaient pas à la description de logement de la police ou caserne « convenable », car aucun service de ménage ni aucun repas n'étaient fournis, contrairement à ce que prévoyait la politique.

Le CFE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir les griefs. Dans le dossier **G-498**, il a aussi recommandé que les détachements

d'accueil s'assurent que des directives claires et cohérentes soient formulées et transmises aux membres assurant une affectation temporaire de relève avant qu'ils se rendent à un poste isolé.

Le traitement équitable des plaintes de harcèlement

Le CFE souhaite aider la GRC dans son objectif consistant à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Cette année, le CFE a examiné des griefs concernant la façon dont la Gendarmerie interprète et applique ses politiques et celles du gouvernement en matière de harcèlement. Ses conclusions et recommandations confirment une fois de plus des principes bien établis concernant l'importance d'évaluer les plaintes de harcèlement et de traiter les griefs sur ce sujet de façon équitable.

Le principe d'équité est essentiel au processus d'examen des plaintes de harcèlement par la Gendarmerie. Lorsqu'une plainte de harcèlement est déposée, par exemple, la politique prévoit que le décideur doit connaître tous les faits pertinents avant de statuer qu'il n'est pas nécessaire de mener une enquête en vue de l'évaluer. Si le décideur a rencontré une partie avant de rendre cette décision, il se doit aussi de rencontrer l'autre. Ainsi, les deux parties ont la possibilité de

Indemnité pour logement particulier dans le cadre d'affectations temporaires de relève

La GRC offre des services de police dans de nombreuses régions éloignées que l'on appelle « *postes isolés* ». Elle s'est engagée à attirer des membres à ces postes et à se charger d'eux et de leur famille pendant qu'ils y sont affectés. Pour ce faire, elle met volontairement une affectation temporaire de relève. Ces derniers sont assujettis à la *Directive sur les voyages du Conseil du Trésor* (DVCCT), car ils sont en déplacement pendant leur affectation temporaire de relève, et ils résident parfois dans des logements de l'État.

La DVCCT définit trois types de logement accessibles aux fonctionnaires en déplacement : le logement commercial, les locaux d'hébergement du gouvernement et d'une institution ainsi que le logement particulier non commercial. Lorsqu'un fonctionnaire décide de résider dans un logement particulier non commercial, il a droit à l'indemnité pour logement particulier.

En 2010-2011, le CEF a examiné plusieurs griefs concernant des litiges liés à l'admissibilité à l'indemnité pour logement particulier. Dans chacun de ces griefs, la question était de savoir si les propriétés de la Gendarmerie étaient considérées comme des « logements particuliers non commerciaux ».

Dans les dossiers G-496, G-497 et G-498, les requérants en affectation temporaire de relève résidaient dans des logements indépendants isolés appartenant à l'État, et ce, avec l'autorisation de la GRC. La Gendarmerie a informé les requérants qu'ils devaient, pendant qu'ils étaient en déplacement, séjourner dans un logement indépendant partagé pour lequel ils n'avaient pas droit à l'indemnité pour logement particulier. Ils pouvaient séjourner dans un logement indépendant isolé et faire une demande d'indemnité pour logement particulier seulement si aucun logement indépendant partagé n'était disponible.

Le CEF a examiné attentivement les définitions de logement dans la DVCCT. Il a conclu qu'un logement indépendant isolé correspondait à la catégorie « logement particulier non commercial », et ce, qu'il appartienne ou non à l'État. En outre, il a statué que la catégorie « locaux d'hébergement du gouvernement

à ces questions, il était impossible de rendre une décision en toute connaissance de cause. Le CEF a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief et de renvoyer l'affaire à l'autorité compétente pour qu'elle examine, après obtention des renseignements essentiels, la façon de régler la question des frais d'entreposage en cours de déménagement du requérant.

Dans le dossier **G-506**, le requérant a déposé un grief pour contester la décision du répondant de ne pas enquêter sur sa plainte de harcèlement. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief sur le fond, arguant que le requérant devait présenter suffisamment d'éléments de preuve pour établir le bien-fondé de sa cause, mais qu'il ne l'avait pas fait. Plus particulièrement, le dossier ne comprenait pas la plainte de harcèlement, un rapport important ainsi que d'autres documents essentiels.

Le CEF a conclu que l'arbitre de niveau I n'avait pu rendre une décision éclairée étant donné que des documents essentiels, qui étaient facilement accessibles, ne figuraient pas au dossier. Toutefois, il ne considérerait pas qu'en l'espèce, il incomberait au requérant de fournir ces documents. Il a déclaré que les *consignes du commissaire (griefs) (CC)* et la politique de la GRC sur le

règlement des griefs étaient vagues à ce sujet, et qu'elles auraient pu amener le requérant à croire, avec raison, qu'il incomberait au répondant ou au coordonnateur des griefs de verser certains documents dans le dossier.

Le CEF a conclu que, si un requérant ne présente pas la totalité des arguments et des éléments de preuve à l'appui, l'arbitre de niveau I devrait se prévaloir du pouvoir prévu dans les *CC* et la politique de la GRC sur le règlement des griefs pour demander les documents essentiels qui manquent en vue de traiter l'affaire. Sa conclusion repose sur le dossier G-374, dans lequel le commissaire de la GRC a déclaré que [*Traduction*] « *les arbitres devaient exercer le pouvoir de demander les documents pertinents pour garantir la prise de décisions éclairées* ».

Le CEF a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir le grief en annulant la décision de niveau I. Il lui a aussi recommandé de renvoyer le grief à l'arbitre de niveau I pour qu'il le réexamine et rende une nouvelle décision, une fois que le dossier sera complet. En outre, il lui a recommandé d'ordonner une révision des politiques pertinentes de la Gendarmerie en vue de clarifier à qui il incombe de s'assurer que l'arbitre de niveau I obtienne un dossier complet.

suffisamment de renseignements et de documents.

Le dossier **G-505** concernait un

requérant ayant été muté dans une autre ville. Il avait vendu sa propriété, dont la date de prise de possession était le 12 février 2009. Peu de temps après l'avoir vendu, il en avait acheté une autre qui était en train d'être construite dans sa nouvelle ville. Il avait informé la Gendarmerie qu'il allait prendre des vacances du 9 au 28 février 2009. Il avait aussi déclaré qu'il allait prendre possession de sa nouvelle propriété le 2 mars 2009 ou vers cette date. Ses effets mobiliers avaient été entreposés du 9 février au 3 mars 2009, ce qui avait entraîné des frais d'entreposage en cours de déménagement totalisant plusieurs milliers de dollars. Il avait pris possession de sa nouvelle propriété le 2 mars 2009, comme prévu.

Apparemment, il n'aurait pas pu en prendre possession plus tôt étant donné que le constructeur [Traduction]

« avait affecté des travailleurs dans la maison ce jour-là pour terminer les travaux [et] qu'il devait y renvoyer ses peintres le lendemain ».

Les parties ont trouvé la disposition de la politique de réinstallation qui régissait le paiement des frais d'entreposage en cours de déménagement. Toutefois, elles estimaient qu'elle était imprécise

et ne s'entendaient pas sur sa signification. Le requérant considérait qu'elle prévoyait le paiement des frais d'entreposage en cours de déménagement à même l'enveloppe de base, laquelle couvrirait habituellement les frais de réinstallation de base de presque tous les déménagements. La répondante estimait plutôt que cette disposition prévoyait le paiement des frais d'entreposage en cours de déménagement à même l'enveloppe de base, ce qui signifiait que le requérant aurait peut-être à les déboursier. Selon elle, ces frais découlaient de la décision du requérant de choisir une date de clôture suivant une période de vacances.

L'arbitre de niveau I a souscrit au point de vue de la répondante. Il a rejeté le grief, malgré le fait que le requérant a dit qu'il lui était pratiquement impossible d'emménager dans sa nouvelle propriété avant la date à laquelle il y a effectivement emménagé. Le CEF a conclu que la disposition pertinente de la politique soulevait deux questions essentielles. Premièrement, à quel moment le requérant pouvait-il habiter dans sa nouvelle propriété? Deuxièmement, une autre habitation appropriée aurait-elle pu être disponible avant? Étant donné que le dossier ne comprenait pas suffisamment de renseignements ni assez de documents pour répondre

aucun préjudice. Il a conclu que la signification de cet avis constituait un acte qui avait affecté directement le requérant. Par conséquent, ce dernier avait subi un préjudice au sens du paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*. En dernière analyse, le CEF a recommandé au commissaire de la GRC de rejeter le grief étant donné que le requérant pouvait se prévaloir d'une autre procédure pour corriger le préjudice qu'il avait subi.

L'importance de disposer de suffisamment de renseignements

S'il dispose d'un dossier bien étoffé qui comprend des renseignements pertinents, l'arbitre sera mieux à même de bien évaluer le grief et de rendre une décision éclairée. Par contre, il éprouvera plus de difficultés à accomplir ce travail si le dossier ne contient pas suffisamment de renseignements. Comme l'a déclaré le commissaire de la GRC dans le dossier G-374 [*Traduction*], « *il est primordial de disposer d'une documentation suffisante pour assurer l'efficacité d'une procédure applicable aux griefs et, par le fait même, garantir un milieu de travail sain* ». Cette année, le CEF a examiné des griefs portant sur l'importance et la responsabilité de s'assurer que les dossiers de griefs comprennent

pour le contester étant donné que l'alinéa 36e) du *Règlement de la GRC* concernait les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative. De plus, il considérerait que le *Règlement de la GRC* n'interdisait pas de présenter un grief pour contester la signification d'un tel avis. En guise de réponse, le répondant a déclaré que la politique indiquait que cet avis constituait l'un des éléments ne pouvant pas faire l'objet d'un grief, étant donné qu'il existait une autre procédure pour corriger le préjudice subi.

Le CEF a examiné attentivement les dispositions du *Règlement de la GRC* relatives au processus de renvoi. Il a conclu que, de toute évidence, la structure du *Règlement de la GRC* ne prévoyait pas que les membres puissent recourir à la procédure applicable aux griefs à toute étape transitoire du processus de renvoi; elle prévoyait plutôt qu'ils peuvent y avoir recours seulement après que l'OC a rendu sa décision finale. Il a déclaré que l'avis d'intention de renvoi pouvait être contesté d'une autre façon étant donné qu'il représentait une étape transitoire de l'ensemble du processus de renvoi.

Le CEF s'est également prononcé sur la conclusion de l'arbitre de niveau I selon laquelle le requérant n'avait pas qualité pour agir parce que l'avis d'intention de renvoi ne lui avait causé

causent un préjudice » peut présenter un grief « dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice ». Le fait qu'un membre n'ait pas qualité pour agir peut mettre fin automatiquement à un grief. Il est donc très important que les dispositions législatives soient interprétées de façon juste et raisonnable.

Cette année, certains cas liés à la qualité pour agir ont porté sur deux éléments essentiels du critère formulé au paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* : l'exigence selon laquelle il doit y avoir eu une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie, ainsi que la présence d'une autre procédure pour corriger le préjudice.

Dans le dossier **G-495**, le requérant travaillait à un poste isolé pour lequel la *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État* (la *Directive*) prévoyait l'octroi de deux aides au titre des voyages pour vacances (AVV) par année financière. Le

Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a modifié la *Directive*, de sorte que l'AVV applicable au poste du requérant a été réduite de deux paiements à un paiement par année financière. Le requérant soutenait que la Gendarmerie ne l'avait pas bien

informé de cet important changement apporté à la *Directive*. Il estimait aussi que ce changement était non fondé, injustifié, défavorable sur le plan financier et néfaste pour son poste. Le CFE a conclu que le requérant avait qualité pour présenter un grief afin de contester la prétendue omission par la Gendarmerie d'un important changement apporté à la *Directive*. Selon le CFE, cet argument concernait une prétendue omission par la Gendarmerie qui avait pu priver le requérant de renseignements auxquels il avait droit et dont il avait besoin pour prendre des décisions financières très importantes. Toutefois, le CFE a conclu que le requérant n'avait pas qualité pour présenter un grief afin de contester les modifications apportées à la *Directive*. Il a expliqué que la *Directive* était une politique du SCT que seul ce dernier pouvait modifier. Ainsi, les changements apportés à la *Directive* ne constituaient pas une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie.

Dans le dossier **G-501**, le CFE a examiné s'il était possible de présenter un grief relativement à une étape transitoire du processus de renvoi. Plus particulièrement, le requérant contestait un avis d'intention de renvoi. Selon lui, il avait qualité

En vertu de la partie III de la *Loi sur la GRC*, un membre peut présenter un grief lorsqu'une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie lui causent un préjudice. Le CEF se penche sur certains types de griefs ayant été tranchés par un arbitre de niveau I. Dans le cadre de ce travail, le CEF examine certaines questions préliminaires telles que le respect des délais, la qualité pour présenter un grief, la communication de renseignements et l'admissibilité de la preuve. Il examine aussi les éléments de fond des griefs, tels que le droit d'un membre de réclamer un avantage et la mesure dans laquelle une plainte de harcèlement a été bien traitée.

Cette année, le CEF a examiné plusieurs questions de procédure et de fond, lesquelles sont décrites ci-après.

La qualité pour agir

Le droit d'un membre de présenter un grief est assujéti à des conditions prescrites se rapportant à ce qu'on appelle communément la « *qualité pour agir* ». En vertu du paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*, un membre à qui « une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie

peine appropriée. Parfois, il arrive que le membre visé soit disposé à accepter la peine proposée par l'OC. Cette situation s'est présentée dans le dossier D-114, lorsque l'OC a proposé que chacune des deux allégations établies soit sanctionnée par une confiscation de la solde pour une période de trois jours. Bien que le membre ait minimisé la pertinence de certaines causes présentées par l'OC pour justifier la peine à imposer, il n'a pas proposé une autre peine. Le comité d'arbitrage a imposé des confiscations de la solde bien plus sévères que celles réclamées par l'OC, et ce, sans en aviser les parties. En outre, il a imposé des avertissements pour chaque allégation.

Le CEF a conclu que le comité d'arbitrage se devait d'agir équitablement dans les circonstances. Le fait que le membre n'a pas présenté d'arguments quant à la peine proposée par l'OC signifiait qu'il la considérait comme raisonnable. Étant donné que la peine imposée s'est révélée bien plus sévère, le comité d'arbitrage se devait d'informer les parties de cette éventualité avant de rendre sa décision. Il devait aussi les aviser qu'il envisageait d'imposer des avertissements, et ce, étant donné que l'OC n'avait pas proposé que ces mesures fassent partie de la peine. Ainsi, le membre n'aurait probablement pas songé à formuler des observations sur leur validité.

l'incident. Aucune preuve médicale n'a été présentée. Le juge prononçant la peine a accueilli la demande au motif que [Traduction] « les gestes [du membre s'expliquaient] par des raisons médicales [...] ».

À la suite du procès criminel, la Gendarmerie a intenté une procédure disciplinaire contre le membre. Lors de l'audience, le membre a reconnu la véracité de l'allégation. Le comité d'arbitrage a conclu que l'acte représentait un comportement scandaleux devant faire l'objet de mesures disciplinaires. L'avocat du membre a présenté des rapports médicaux faisant état du problème de santé de celui-ci. Le comité d'arbitrage a examiné les déclarations des témoins et les preuves médicales à sa disposition. Il a ensuite ordonné au membre de démissionner dans les 14 jours, sans quoi il serait congédié.

Le CBE a reconnu que le comité d'arbitrage et le juge ayant prononcé la peine ne partageaient pas la même opinion quant à savoir s'il y avait un lien entre le problème de santé du membre et l'infraction. Toutefois, il a statué que la conclusion du comité d'arbitrage n'équivalait pas à une remise en cause. Le CBE a expliqué que le comité d'arbitrage et le juge ayant prononcé la peine se trouvaient dans une position très différente, car chacun d'eux disposait de renseignements

différents. Plus particulièrement :

- le conflit portait sur un facteur atténuant qui n'a pas empêché que le membre soit déclaré coupable;
- une personne raisonnable en viendrait à la conclusion que l'intégrité du processus judiciaire a été préservée, et ce, étant donné que le comité d'arbitrage disposait de preuves médicales et que le juge ayant prononcé la peine ne disposait pas de telles preuves;
- il serait inéquitable d'interdire à l'OC de commenter ces preuves, étant donné qu'il ne les a pas présentées et qu'il n'était pas partie au procès criminel;
- l'intérêt public d'offrir aux membres de la GRC des procédures disciplinaires exhaustives et impartiales l'emporte sur la préoccupation voulant qu'il semble peut-être y avoir incohérence en l'espèce.

L'obligation d'agir équitablement au moment d'imposer la peine

Lorsqu'une allégation visant un membre est établie, le comité d'arbitrage doit déterminer une

membre. Par conséquent, le comité d'arbitrage a accordé trop de poids à ces déclarations, fait abstraction de certains éléments de preuve présentés par le membre et formulé des conclusions qui ne reposaient pas sur la preuve au dossier. D'après le CBE, la preuve au dossier montrait que les gestes du membre avaient été commis dans un contexte où il n'y avait pas lieu de conclure qu'il s'était comporté d'une façon scandaleuse. Cette preuve semblait plutôt indiquer que l'incident résultait d'une succession de moments d'inattention, d'erreurs administratives et de malentendus. Par conséquent, le CBE a recommandé au commissaire de la GRC d'accueillir l'appel.

La doctrine de la remise en cause

Dans le dossier **D-116**, le CBE s'est penché sur la doctrine de la remise en cause, qui proscriit toute tentative de récuser ou de contester indûment une décision judiciaire en remettant en cause une question dans une instance différente. Le membre a plaidé coupable à une accusation au criminel, soit d'avoir proféré des menaces. Les deux parties ont demandé au juge prononçant la peine d'imposer une condamnation avec sursis, et ce, notamment parce que le membre souffrait apparemment d'un problème de santé au moment de

d'arbitrage commettait une erreur manifeste et déterminante. Dans le dossier **D-119**, le CBE a examiné la façon dont le comité d'arbitrage a traité les faits et évalué la crédibilité des témoins. Le comité d'arbitrage s'était principalement fondé sur les déclarations des témoins de l'OC pour conclure qu'une allégation de comportement scandaleux était établie. En outre, il a conclu que l'explication des événements présentée par le membre n'était pas crédible. Il a déclaré que des éléments de preuve clairs et convainquants établissaient les éléments allégués, et que le comportement du membre était scandaleux et justifiait l'imposition de mesures disciplinaires.

Après l'audience, un témoin s'est adressé au membre et lui a demandé, sur un ton agressif, qu'il lui présente des excuses. Le membre a interjeté appel et a demandé l'autorisation de présenter de nouveaux éléments de preuve issus de cette conversation et liés à la crédibilité de ce témoin.

Le CBE a conclu que le comité d'arbitrage avait commis des erreurs manifestes et déterminantes dans son évaluation de la crédibilité des témoins et dans ses conclusions de fait. Il y avait plusieurs contradictions dans les déclarations des témoins de l'OC, notamment dans celle du témoin qui s'était montré agressif envers le

Toutefois, il s'est dit préoccupé par la nouvelle déclaration du membre selon laquelle il ne s'était pas comporté d'une façon scandaleuse. Son volte-face semblait indiquer qu'il avait peut-être confirmé la véracité de l'allégation uniquement pour que l'affaire soit réglée rapidement. Le CEF a recommandé que toutes les personnes prenant part au PDA veillent à ce que les membres ne fassent aucun aveu sans avoir été informés et conseillés en bonne et due forme par le RM, sans avoir reconnu la véracité de tous les éléments factuels et sans en avoir fait part au RM. Il a fait remarquer que ce principe s'inspirait de dispositions prévues dans les codes de déontologie des avocats.

Le pouvoir de convoquer une audience

Un OC a le pouvoir de convoquer une audience en bonne et due forme pour enquêter sur une contravention présumée portée à son attention. En vertu du paragraphe 43(1) de la *Loi sur la GRC*, lorsqu'il apparaît à l'OC que les mesures disciplinaires simples ne seraient pas suffisantes eu égard à la gravité de la présumée contravention et aux circonstances, il faut convoquer une audience pour enquêter sur l'affaire.

Dans le dossier D-114, le CEF s'est penché sur le libellé du paragraphe 43(1) de la *Loi sur la GRC* et a fait valoir que l'OC n'a pas à être convaincu, d'après les conclusions de fait issues des éléments de preuve disponibles, qu'il y a eu infraction. Cette disposition prévoit plutôt que l'OC doit convoquer une audience lorsqu'il « apparaît » qu'un membre a contrevenu au *code de déontologie*. Elle prévoit aussi que l'OC doit examiner le caractère suffisant des mesures disciplinaires simples « si la *contravention était établie* ». Ce libellé confirme que l'OC n'a pas à évaluer si les actes présumés sont effectivement établis. D'après l'ensemble de la *Loi sur la GRC*, il revient plutôt aux comités d'arbitrage de décider si les éléments de preuve produits à l'audience établissent, selon la prépondérance des probabilités, chacune des allégations (par. 45.12(1)).

L'évaluation de la crédibilité des témoins

Le CEF a maintes fois déclaré qu'il faisait preuve d'une grande retenue à l'égard des conclusions de fait d'un comité d'arbitrage fondées sur la crédibilité des témoins, et qu'il intervenait seulement si le comité

leur cause est entendue. Ainsi, il a recommandé que l'information sur le PDA soit clairement consignée, facilement accessible et communiquée aux membres faisant l'objet d'une audience disciplinaire avant qu'ils décident de prendre part au PDA. En outre, il a recommandé que le dossier confirme que les membres concernés ont reçu cette information.

De plus, le CEF a précisé que le PDA ne peut priver les comités d'arbitrage des pouvoirs qui leur sont conférés par la loi, ni les dégager de leurs obligations légales, ni entraver leur pouvoir discrétionnaire solidement établi dans la loi. Il a expliqué que, étant donné que les renseignements n'avaient pas été fournis sous serment, par affirmation solennelle ou sous forme d'affidavit, le comité d'arbitrage pouvait seulement en tenir compte s'ils avaient été acceptés d'un commun accord par les deux parties. Le dossier indiquait que c'était le cas en l'espèce. Malgré cela, le CEF a recommandé qu'à l'avenir, les comités d'arbitrage sachent qu'il est important que les dossiers indiquent clairement que tous les éléments de preuve ont été présentés d'un commun accord ou conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le commissaire par intérim a souscrit aux conclusions et aux recommandations du CEF.

Le dossier D-117 a soulevé une autre question quant au recours au PDA. Le membre a reconnu avoir enfreint la politique de la Gendarmerie en ne signalant pas immédiatement le fait qu'il avait déchargé une arme à feu sur un véhicule, alors qu'il se trouvait sur les lieux d'un accident. Les parties se sont fondées uniquement sur un exposé conjoint des faits auquel le comité d'arbitrage s'est dit lié. Le comité d'arbitrage a conclu que cet exposé ne permettrait pas d'établir que le membre savait, au moment où l'arme à feu s'est déchargée, qu'une balle avait atteint le véhicule. Il a aussi conclu que le membre ne s'était pas comporté d'une façon scandaleuse en tardant à signaler l'incident, car ce retard s'expliquait par les tâches que ce dernier avait effectuées de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions.

La GRC a interjeté appel. Elle soutenait que le comité d'arbitrage n'avait pas bien appliqué le critère servant à établir l'existence d'un comportement scandaleux. Le membre n'était pas d'accord. Il a rétracté l'aveu qu'il avait fait en déclarant qu'il ne s'était pas comporté d'une façon scandaleuse et que le comité d'arbitrage avait raison d'en arriver à cette conclusion.

Le CEF a conclu que la décision du comité d'arbitrage était valable et a recommandé que l'appel soit rejeté.

Gendarmerie a établi un [Traduction]

« processus disciplinaire accéléré »

(PDA). Le PDA est un processus décisionnel informel et simplifié conçu pour traiter rapidement les cas disciplinaires et pour empêcher que les membres assujettis à de possibles mesures disciplinaires aient à attendre une période extrêmement longue. Un représentant d'un membre (RM) décrit ce processus comme suit :

[Traduction]

Le [PDA] vise à réduire l'arrière de cas disciplinaires, ainsi qu'à simplifier et à accélérer le processus disciplinaire officiel. Pour être admissible au [PDA], le membre doit notamment confirmer la véracité des allégations qui le concernent, et ce, dans la mesure où il est au moins possible de traiter les questions en litige. Le [PDA] n'est pas seulement avantageux pour le membre (pour qui l'affaire est traitée rapidement), mais aussi pour la Gendarmerie, qui n'a pas à déboursier les coûts très importants qu'entraîne la tenue d'une audience disciplinaire.

Cette année, pour la première fois, le CEF a été saisi d'appels portant sur des questions relatives à l'administration du PDA. Les paragraphes suivants résument les principales conclusions et recommandations du CEF à ce sujet.

Le dossier D-115 concernait un membre qui avait consommé de l'alcool et percuté une voiture garée avec un véhicule de police qu'il n'était pas autorisé à conduire, pour ensuite quitter les lieux sans en parler à personne. Il a signalé l'accident plus tard et a payé les dommages qu'il avait causés. Les parties ont choisi de régler le cas par l'intermédiaire du PDA. Un comité d'arbitrage a été formé rapidement, le membre a reconnu la véracité des allégations et les parties ont présenté conjointement une proposition sur la peine à imposer. Le comité d'arbitrage privilégiait une peine plus sévère et a demandé aux avocats de se prononcer à ce sujet. Ces derniers considéraient que la peine était trop sévère et ont présenté d'autres renseignements à l'appui de la peine qu'ils avaient proposée conjointement. Le comité d'arbitrage a imposé la peine plus sévère. Le membre a ensuite interjeté appel de cette peine.

Le CEF a conclu que la décision du comité d'arbitrage était valable et a recommandé que l'appel soit rejeté. Toutefois, il a formulé certains commentaires sur la façon d'administrer le PDA. Plus particulièrement, il a déclaré que les membres faisant l'objet d'une audience disciplinaire doivent être aptes à prendre des décisions éclairées au sujet du processus en vertu duquel

fondées et, le cas échéant, déterminer la peine à imposer. Pour ce faire, les comités d'arbitrage sont tenus d'agir équitablement, conformément aux principes de l'équité de la common law et à certaines dispositions de la *Loi sur la GRC*.

Si les allégations sont fondées, les comités d'arbitrage imposent des peines qui peuvent aller d'un avertissement au renvoi de la Gendarmerie. Pour déterminer la peine appropriée, ils tiennent compte de nombreux facteurs, y compris des peines imposées dans des cas similaires et du dossier disciplinaire du membre.

Cette année, le CEF a examiné plusieurs questions intéressantes sur le plan disciplinaire, lesquelles sont présentées ci-après.

Le processus disciplinaire accéléré

Aux termes du paragraphe 46(2) de la *Loi sur la GRC*, les comités d'arbitrage doivent donner suite aux procédures engagées devant eux « d'une façon aussi simple et rapide que le permettent les circonstances et l'équité ». Par conséquent, la

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEF examine les griefs et les appels en appliquant le principe de la primauté du droit et en s'appuyant sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence, quelque peu comme un tribunal judiciaire. Le CEF est un organisme de recommandation qui formule des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme décisionnaire rend des décisions.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Le CEF examine les appels relatifs à des décisions des comités d'arbitrage disciplinaire de la GRC (les comités d'arbitrage) pour s'assurer que les audiences sont équitables et que les comités d'arbitrage ne commentent pas d'erreur dans leurs conclusions. Les comités d'arbitrage doivent tenir des audiences pour établir si des allégations d'inconduite sont

la tendance se maintient, les délais de traitement du CEF deviendront raisonnables. Toutefois, si le nombre relativement modeste de cas que doit examiner le CEF devrait s'accroître, les délais augmenteraient considérablement de nouveau. Cette situation s'est produite une fois, lorsque le CEF a reçu 30 cas de plus que jamais auparavant, ce qui a occasionné des retards importants dans le traitement de tous les cas subséquents.

Autres activités

En plus d'examiner les cas qui lui sont renvoyés, le CEF doit satisfaire toute obligation réglementaire imposée à l'ensemble des ministères de la fonction publique. Le CEF est fermement résolu à remplir son mandat tout en respectant les politiques et les dispositions législatives.

Une part disproportionnée de la charge de travail du CEF concerne d'importantes exigences en matière de présentation de rapports et de gestion de l'organisation. Le CEF n'a que peu d'employés qui recueillent et analysent les données organisationnelles pour ensuite les communiquer aux organismes centraux qui contrôlent les différents aspects de la gestion. Par conséquent, ces employés sont appelés

à devenir les spécialistes du CEF dans un certain nombre de domaines, comme l'approvisionnement, les finances, les ressources humaines et la gestion du savoir. Ils exercent de nombreuses fonctions pour répondre aux besoins en matière de gestion de l'organisation afin de satisfaire aux mêmes exigences que doivent respecter les ministères et organismes de grande taille en matière de présentation de rapports. Le CEF retient également les services de divers experts-conseils de l'extérieur afin qu'il puisse s'acquitter de toutes ses obligations en bonne et due forme. Étant donné la petite taille et le budget modeste du CEF, ces exigences en matière de présentation de rapports accaparent des ressources humaines et financières destinées au processus d'examen des cas.

Ces dernières années, les problèmes liés aux déplacements, au harcèlement et aux réinstallations représentaient une part importante des griefs examinés. En 2010-2011, les problèmes liés aux réinstallations et au harcèlement représentaient deux tiers des recommandations émises concernant les griefs.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Cette année, le CEF a examiné huit appels relatifs à des mesures disciplinaires pour lesquels il a formulé des recommandations. Six de ces appels ont été interjetés par un membre. Trois appels concernaient une peine consistant en un ordre de démission dans un délai de 14 jours, sans quoi le membre serait congédié. Les trois autres concernaient la confiscation de la solde avec avertissement. Le CEF a recommandé que quatre appels soient rejetés (D-113, D-115, D-116 et D-118), qu'un appel soit accueilli (D-119) et qu'un autre soit accueilli en partie (D-114). Deux appels relatifs à des mesures disciplinaires ont été interjetés par l'officier compétent (OC). Le CEF a recommandé que ces deux appels soient rejetés (D-117 et D-120).

Traitement

Le CEF vise à émettre ses conclusions et recommandations concernant un grief dans les trois mois après en avoir été saisi. En ce qui concerne les appels relatifs à des mesures disciplinaires, à un renvoi ou à une rétrogradation, le CEF vise un délai de six mois.

Actuellement, ces normes de service ne sont pas respectées. Le CEF poursuit ses démarches relatives à l'allocation de ressources permanentes qui lui permettront d'atteindre et de maintenir un rythme acceptable dans le cadre de l'examen des cas dont il est saisi.

Au début de l'exercice 2010-2011, 46 griefs et appels étaient en instance devant le CEF. À la fin du même exercice, le CEF avait 39 cas à examiner, qui se répartissaient comme suit :

- 34 griefs en instance;
- 5 appels en instance relatifs à des mesures disciplinaires;
- 0 appel en instance relatif à un renvoi ou à une rétrogradation.

Cette réduction du nombre de cas en instance représente un pas vers le respect de délais de traitement plus courts des cas renvoyés au CEF. Si

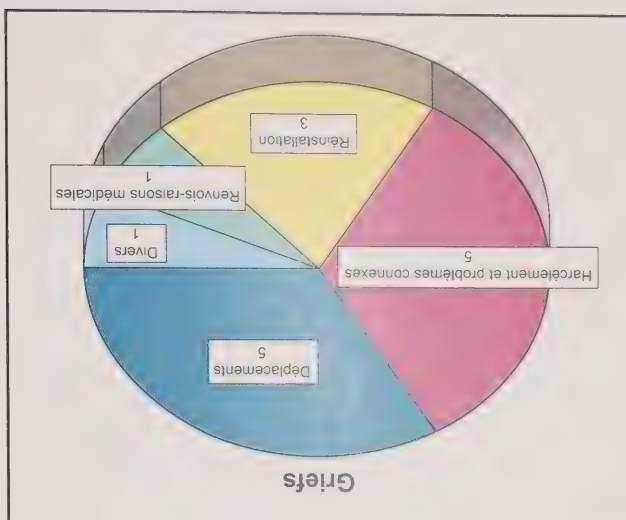
Dossiers traités et recommandations émises

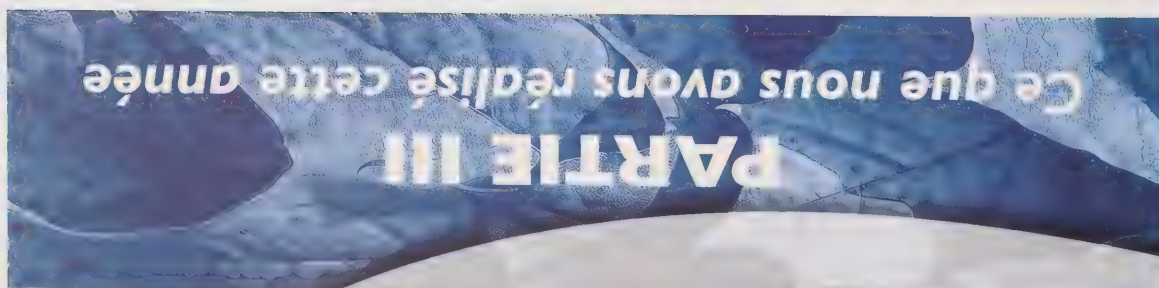
Le CEF a traité 23 dossiers au cours de l'exercice 2010-2011 : 15 dossiers portaient sur des conclusions et des recommandations concernant des griefs, et 8 autres portaient sur des conclusions et des recommandations concernant des appels relatifs à des mesures disciplinaires. Aucun cas n'a été retiré avant que le CEF puisse présenter ses conclusions et recommandations. Cette année, le CEF n'a pas formulé de conclusions ni de recommandations concernant des appels relatifs à un renvoi ou à une rétrogradation.



Examen des griefs

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des recommandations en matière de griefs cette année, par sujet.

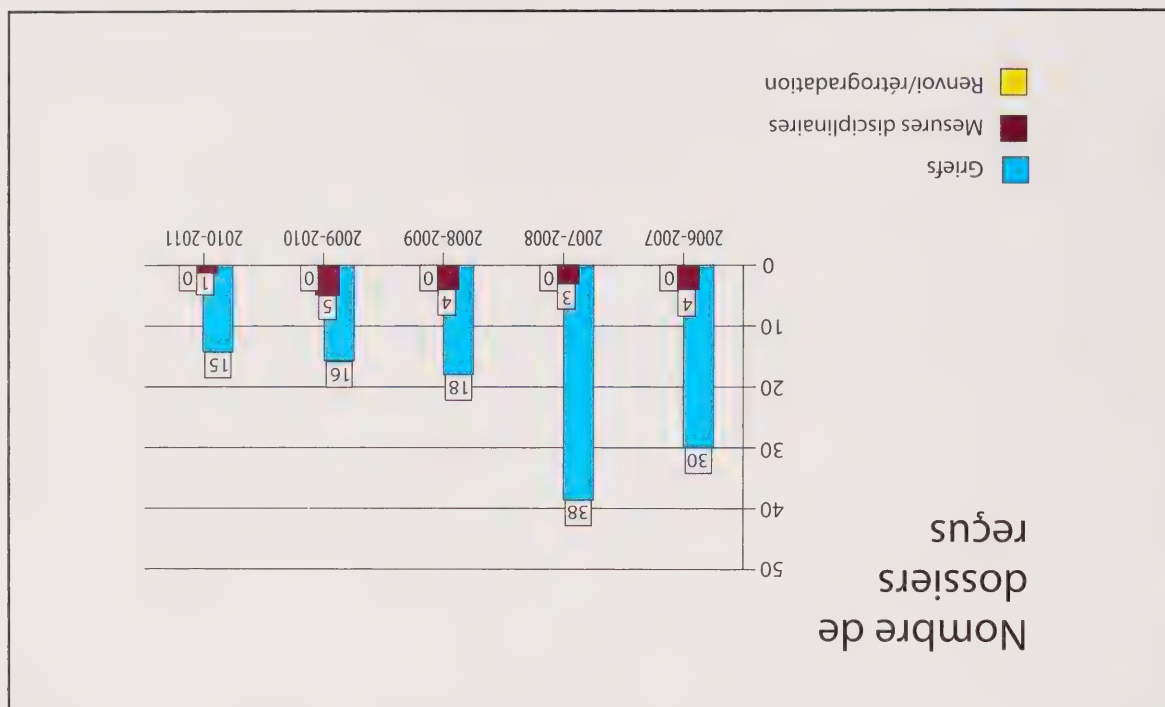




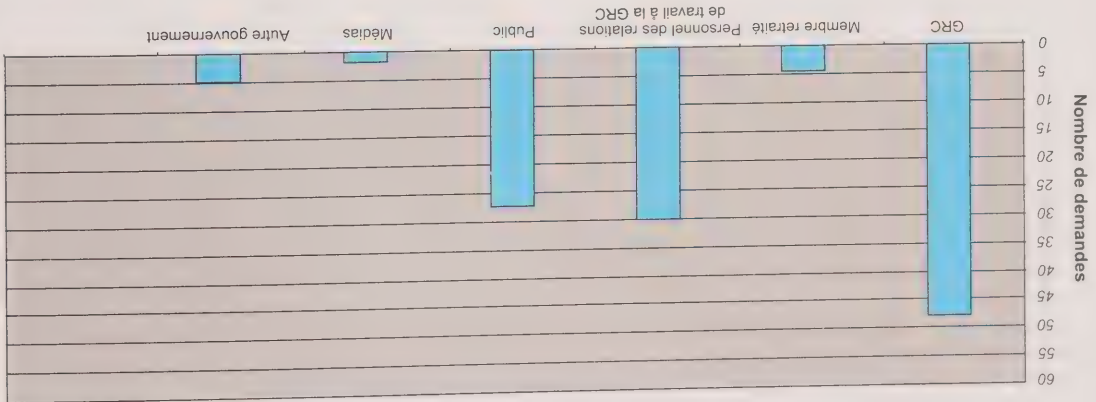
Examen des cas

Renvois

En 2010-2011, 16 cas ont été renvoyés au CEE : 15 griefs et 1 appel relatif à des mesures disciplinaires. Aucun appel relatif à un renvoi ou à une rétrogradation n'a été renvoyé au CEE cette année.

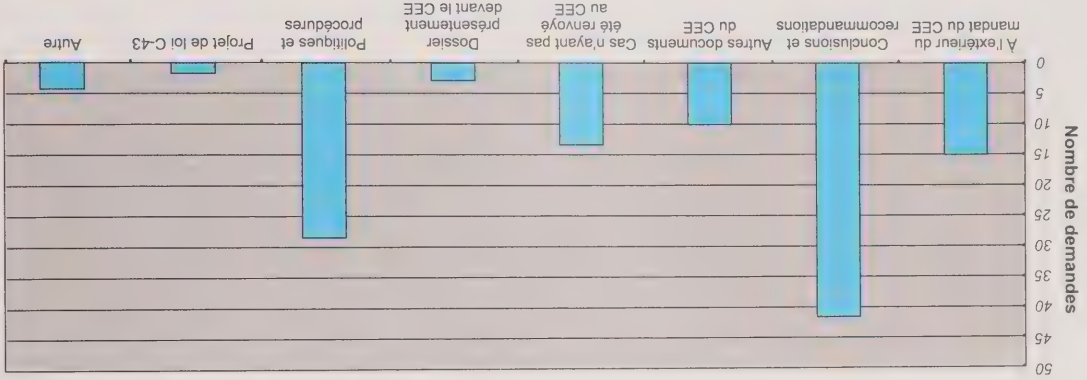


Demandes d'information, selon la provenance



Provenance des demandes

Demandes d'information, par sujet



Sujet des demandes

Le CEF fournit des renseignements et offre de la formation à différents employés s'occupant des relations de travail à la GRC. Les initiatives de liaison comprennent des visites des détachements, de la direction générale et des quartiers généraux dans les divisions de la GRC. Dans la mesure du possible, le CEF essaie de combiner ces visites à d'autres déplacements. Durant les séances d'information et de formation, le CEF traite régulièrement des difficultés ou des questions de procédures courantes en matière de griefs et d'appels. Cela favorise une meilleure compréhension de l'importance et de l'utilité de l'application adéquate des procédures.

Demandes d'information

Le CEF répond également aux demandes de renseignements officiels et non officiels. En 2010-2011, le CEF a reçu 116 demandes. En général, l'organisme a répondu à ces demandes dans un délai de trois jours. Plus de deux tiers des demandes provenaient de la GRC elle-même, les membres du public constituant le deuxième groupe de demandeurs en importance.

Les graphiques ci-après présentent les différentes catégories de demandes reçues ainsi que leur provenance.

Plusieurs demandes étaient simples, et les demandeurs ont reçu une réponse en peu de temps ou ont été dirigés vers le bureau approprié. Cependant, d'autres demandes étaient compliquées et exigeaient davantage de temps et d'efforts pour fournir une réponse complète et exacte. La médiane du délai de réponse, qui était d'une journée, indique qu'un petit nombre de demandes complexes ont nécessité beaucoup de temps à traiter.

Activités de liaison et de communication

En plus de procéder à l'examen des cas, le CEF participe à d'autres activités qui appuient et consolident son mandat principal. Les activités de liaison et de communication, sous diverses formes, constituent une composante importante de son travail.

La publication trimestrielle du CEF, *Communiqué*, comprend des sommaires de cas et des articles sur des questions fréquemment soulevées dans les cas.

Le CEF possède également un site Web (www.erc-ccc.gc.ca) qui contient, entre autres, les rapports annuels et les numéros de *Communiqué*, une vaste base de données qui permet de chercher tous les sommaires des conclusions et recommandations du CEF, des résumés des décisions subséquentes du commissaire de la GRC, ainsi que les articles, les documents de discussion et les rapports spécialisés du CEF les plus demandés. Le CEF a reçu une réaction positive des utilisateurs de son site Web à l'égard de son accessibilité et de son utilité. Au cours de la dernière année, le site Web du CEF a enregistré 294 390 visites.

Sujets des articles du CEF les plus en demande

Les renvois : Analyse concernant la compétence du Comité externe d'examen

Qualité pour agir : Faits nouveaux – le critère de la qualité pour agir

Qualité pour agir : Paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* – le critère de la qualité pour agir

Les délais : Paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC* – les délais

Qu'est-ce qui constitue un bon grief?

D'autres articles sont disponibles sur le site Web au www.erc-ccc.gc.ca.

avoir procédé à l'examen approfondi du dossier, le CEF présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Processus d'appel en matière de renvoi et de rétrogradation

Lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il n'a pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers supérieurs de la GRC, qui examinera l'affaire. Le membre visé ou l'officier compétent ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties font parvenir leurs arguments écrits au commissaire de la GRC. Le commissaire renvoie ensuite tous les appels en matière de renvoi et de rétrogradation au CEF pour qu'il les examine, à moins que les membres concernés s'y opposent – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte leur volonté. Après avoir procédé à un examen approfondi du dossier, le CEF présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties visées.

Les cinq catégories de griefs qui doivent être renvoyés au CEF aux fins d'examen :

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la Loi, de la solde et des allocations des membres;
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive sur les postes isolés*;
- d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*;
- e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

Loi sur la GRC exige qu'il justifie son choix dans sa décision.

Vous trouverez ci-dessous une description du processus de règlement des griefs, du processus d'appel relatif à des mesures disciplinaires et du processus d'appel en matière de renvoi ou de rétrogradation ainsi qu'un aperçu du rôle du CEF dans chacun d'entre eux.

Processus de règlement des griefs

Selon la *Loi sur la GRC*, la résolution des conflits liés aux droits de la personne et aux intérêts personnels se fait par le processus de règlement des griefs de la GRC. Les griefs peuvent porter sur un vaste ensemble de droits et d'intérêts, allant de l'admissibilité d'une demande de remboursement pour certaines dépenses au droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination. Les griefs représentent la majorité des cas renvoyés au CEF. L'examen et le règlement d'un grief reviennent d'abord à un officier de la GRC qui agit à titre d'arbitre de niveau I. Si le membre n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre de niveau I, il peut présenter le grief au niveau II, où il revient au commissaire

de la GRC ou à son délégué de trancher. Avant de rendre sa décision, le commissaire doit, en vertu de l'article 36 du *Règlement de la GRC*, renvoyer au CEF les griefs appartenant à cinq catégories précises pour qu'ils fassent l'objet d'un examen, à moins que les membres concernés s'y opposent – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte leur volonté.

Processus d'appel relatif à des mesures disciplinaires

Lorsqu'il est allégué qu'un membre de la GRC a commis une infraction grave au *code de déontologie* de la GRC et que le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience interne est tenue pour déterminer si les allégations sont fondées et, le cas échéant, quelle sera la peine appropriée. L'affaire est instruite par un comité d'arbitrage constitué de trois officiers supérieurs de la GRC. Si la Gendarmerie ou le membre souhaite interjeter appel de la décision du comité d'arbitrage devant le commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé doivent fournir, par écrit, leurs observations au commissaire. Le commissaire renvoie ensuite le dossier au CEF afin qu'il l'examine, à moins que le membre concerné s'y oppose – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte sa volonté. Après

relatifs à des mesures disciplinaires et les appels en matière de renvoi et de rétrogradation.

Lorsque le CEF procède à l'examen d'un cas, il examine tout le dossier, y compris les documents à l'appui, la décision rendue et les arguments des parties. Lorsque l'examen porte sur l'appel d'une décision concernant des mesures disciplinaires, un renvoi ou une rétrogradation, la transcription de l'audience est également examinée par le CEF, ainsi que toutes les pièces présentées à l'audience. La présidente du CEF peut demander que les parties fournissent des renseignements ou des observations supplémentaires et, si l'une des deux parties le fait, l'autre partie a la possibilité d'y répondre. La présidente a également le pouvoir de tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien qu'elle ait rarement recours à cette option. Avant de formuler ses conclusions et ses recommandations, elle examine l'ensemble de la preuve, les questions juridiques, les dispositions législatives pertinentes et la jurisprudence.

La présidente du CEF transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire rend une décision finale et doit tenir compte des recommandations du CEF. S'il décide de s'en écarter, la

Outre la présidente, le CEF est géré par un directeur exécutif et avocat principal qui supervise sept employés : des avocats spécialisés en droit du travail et en droit administratif, ainsi que quelques employés des services administratifs qui assurent le cours normal des activités de cet organisme public moderne.

Le ministère de la Sécurité publique fournit certains services administratifs au CEF en vertu d'un protocole d'entente visant la prestation d'aide dans les domaines des ressources humaines, de la technologie de l'information et des finances. Comme pour tous les autres ministères et organismes gouvernementaux, le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada fournit au CEF tous les services liés aux locaux.

Examen des cas

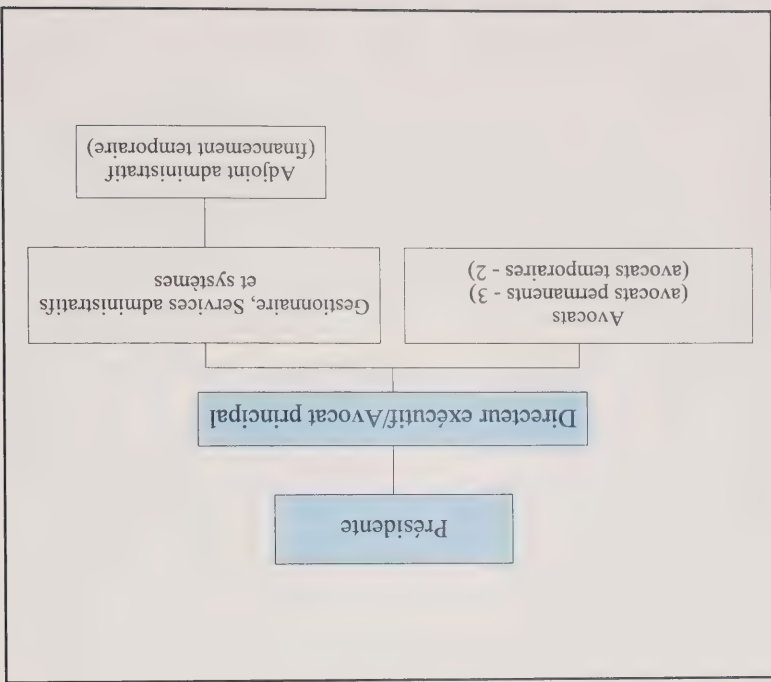
Le CEF ne peut pas prendre l'initiative de lancer des examens. Le processus d'examen de cas débute au moment où le commissaire de la GRC renvoie un cas au CEF. Les cas qui doivent être renvoyés au CEF sont décrits dans la *Loi sur la GRC*. Ils comprennent certaines catégories de griefs précisées dans le *Règlement de la GRC*, ainsi que tous les appels

En tant qu'un des deux organismes de surveillance et d'examen de la GRC (l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC [CPP]), le CEE joue un rôle important dans le maintien de la confiance du public à l'égard de la GRC et veille à ce que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne dans ses relations de travail.

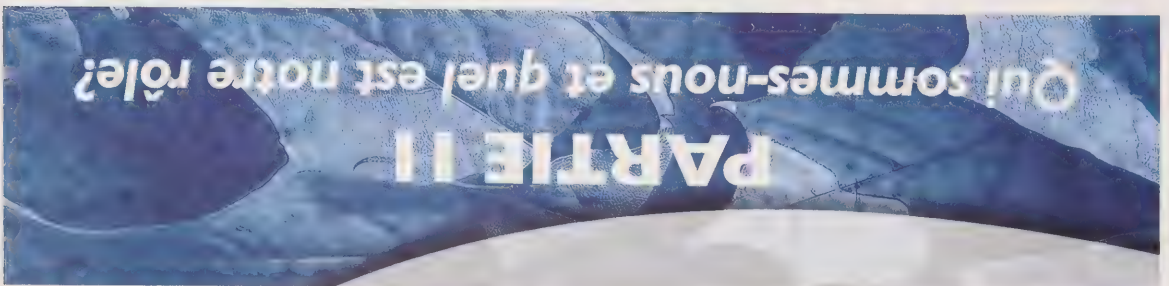
En 2010-2011, le budget du CEE était d'environ 2,1 millions de dollars,

Structure organisationnelle

Le CEE rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique. Il est dirigé par une présidente, qui est nommée par décret du gouverneur en conseil. La présidente joue également le rôle de première dirigeante. Selon la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (Loi sur la GRC)*, aucun membre de la GRC ne peut faire partie du CEE.



et l'organisme comptait neuf employés au début de l'exercice, dont la présidente. Le CEE a consacré environ 80 % de son temps et de ses ressources à l'examen de cas et 20 % aux activités de liaison et de communication. Les services organisationnels, comme la gestion financière, les ressources humaines et les services de technologie de l'information, sont compris dans ces deux ensembles d'activités.



PARTIE II

Qui sommes-nous et quel est notre rôle?

fonctionnaires employés par la GRC étant assujettis à des processus de relations de travail distincts.

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CFE applique le principe de la primauté du droit, et son rôle est crucial pour assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus relatifs aux relations de travail de la GRC. Après examen d'un cas, le CFE soumet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, qui rend ensuite une décision finale.

Le CFE contribue au maintien de relations de travail justes et équitables au sein de la GRC. Au fil des ans, ses conclusions et ses recommandations ont amené la GRC à modifier plusieurs regards ses politiques relatives aux relations de travail internes, y compris en ce qui a trait aux renvois pour raisons médicales, aux suspensions sans solde, à la prévention du harcèlement, aux indemnités de déménagement et de réinstallation et au réaménagement de l'effectif. Le CFE continue de fournir des conseils judiciaires à la GRC en matière d'emploi et de relations de travail.

En 1976, la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada a recommandé que les questions liées aux relations de travail de la GRC fassent l'objet d'examen indépendants. Cela favoriserait un régime de relations de travail au sein de la GRC aussi juste et équitable que possible et perçu comme tel par les membres de la Gendarmerie. La Commission a également conclu que des examens indépendants étaient essentiels à un système [Traduction] « qui attirerait ainsi le respect des membres les plus susceptibles d'y recourir ».

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) est un tribunal fédéral indépendant établi par le Parlement il y a plus de 20 ans pour mener les examens indépendants recommandés par la Commission d'enquête de 1976. Le CEE examine certains types de griefs ainsi que des appels relatifs à des mesures disciplinaires et des appels en matière de renvoi et de rétrogradation. Sa compétence se limite aux membres réguliers et civils de la GRC, les

Le Parlement a été dissous peu de temps avant la fin de l'exercice. Par conséquent, le débat sur le projet de loi a pris fin avant que celui-ci soit renvoyé à un comité.

Malgré cette période tumultueuse pour le personnel, je suis heureuse d'annoncer que le CEE a continué d'exercer son mandat avec détermination. Il a continué d'accorder la priorité aux dossiers disciplinaires dans lesquels la Gendarmerie avait ordonné aux membres concernés de démissionner, à défaut de quoi ils seraient congédiés. Cette année, toute diminution du nombre de rapports s'explique par l'importante quantité de documents que contiennent ces types de dossiers et la complexité des questions qui

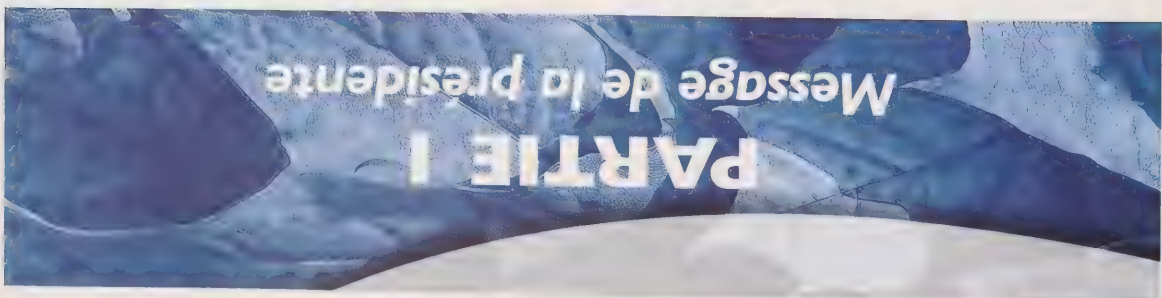
Y sont soulevées, ainsi que par la réduction de l'effectif. Je suis fière de déclarer que tout ce travail a été accompli sans que la qualité des rapports ne soit compromise.

En ces temps incertains, je tiens à souligner l'apport des employés du CEE, qui ont tous fait preuve d'un calme et d'un dévouement exemplaires. Je tiens également à remercier, en leur nom, les partenaires et les intervenants qui collaborent avec nous pendant cette période de transition.

La présidente,

Catherine Ebbs

Catherine Ebbs



d'offrir aux membres de la GRC le choix de former un syndicat et de négocier collectivement avec le Conseil du Trésor. Ce projet de loi proposait également d'abolir le CBE et de confier à un autre organisme indépendant le pouvoir de statuer en dernier ressort sur les dossiers de relations de travail de la GRC.

Toujours prêt à remplir ses obligations, le CBE a fait face à ce nouveau défi avec ardeur pour déterminer la meilleure façon de concrétiser les intentions du Parlement, et ce, même si

tout semblait indiquer que l'organisme cesserait d'exister. J'ai eu le plaisir de rencontrer plusieurs personnes ayant contribué à l'élaboration du projet de loi et je crois qu'ils ont bien apprécié nos commentaires.

Les activités du CBE ont été touchées : certains employés ont quitté l'organisme pour aller relever de nouveaux défis professionnels et d'autres ressources ont dû être mises à contribution pour apporter les modifications requises aux plans de formation individuels. Il va sans dire que le CBE a mis un frein aux embauches qu'il prévoyait effectuer pendant l'exercice.



Catherine Ebbs
Présidente

Je joue un rôle au sein du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) depuis 2003, soit avant même d'avoir été nommée présidente de l'organisme. Année après année, le CBE a dû faire face à de nouvelles situations qui ont poussé ses employés professionnels et dévoués à conjuguer leurs efforts. Ensemble, ils ont su évaluer les difficultés à surmonter, redéfinir leurs priorités et s'atteler au travail à accomplir.

En 2010-2011, un projet de loi (projet de loi C-43) a été déposé à la Chambre des communes en vue

Table des matières

| | |
|---|----|
| PARTIE I - Message de la présidente..... | 1 |
| PARTIE II - Qui sommes-nous et quel est notre rôle?..... | 3 |
| Structure organisationnelle | 4 |
| Examen des cas..... | 5 |
| Processus de règlement des griefs..... | 6 |
| Processus pour les appels relatifs à des mesures disciplinaires | 6 |
| Processus pour les appels en matière de renvoi et de rétrogradation | 7 |
| Activités de liaison et de communication..... | 8 |
| Demandes d'information | 9 |
| PARTIE III – Ce que nous avons réalisé cette année | 11 |
| Examen des cas..... | 11 |
| Renvois | 11 |
| Dossiers traités et recommandations émises..... | 12 |
| Examen des griefs..... | 12 |
| Appels relatifs à des mesures disciplinaires | 13 |
| Traitement | 13 |
| Autres activités | 14 |
| PARTIE IV – Faits saillants des cas de cette année | 15 |
| Appels relatifs à des mesures disciplinaires | 15 |
| Griefs | 21 |
| PARTIE V – Annexes. | 29 |
| Aperçu des recommandations du CEF, 2010--2011 | 29 |
| Processus de la GRC et rôle du CEF..... | 35 |
| Historique du CEF..... | 38 |
| Le CEF et son personnel en 2010-2011 | 39 |
| Coordonnées du CEF..... | 39 |



Le 25 mai 2011

L'honorable Vic Toews, C.P., c.r., député
Ministre de la Sécurité publique
269, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureuse de vous présenter le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2010-2011 afin que vous puissiez le déposer à la Chambre des communes et au Sénat. Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente,

Catherine Ebbs

Catherine Ebbs

9 009 1

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

2010-2011 Rapport annuel

Canada



© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2011
Numéro de cat. PS20-2011

2010-2011 Rapport annuel



